



جامعة الحرمون
كلية الآداب
قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

رسالة ماجستير بعنوان

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا

**دراسة سوسيولوجية على عينة من الأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات
الحكومية في مدينة إربد**

**"Occupational Adaptation Of The Handicaps: A Sociological Study
On A Sample Of Handicaps Employees in Governmental Institutions
In Irbid "**

إعداد

ونام ماهر صالح الخصاونه

إشراف الأستاذ الدكتور

عبد الخالق الخناتنه

محل التخصص / علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

للعام الدراسي 2012 - 2013م

قرار لجنة المناقشة

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا

دأرسة سوسولوجية على عينه من الأفراد المعاقين حركيا
العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أربد

"Occupational Adaptation Of The Handicaps :A Sociological
Study On A Sample Of Handicaps Employees in
Governmental Institutions In Irbid "

إعداد

ونام ماهر صالح الخصاونه

قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في
علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

وافق عليها

الأستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتنه..... مشرفا ورئيسا

أستاذ في علم الاجتماع- جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور عبد الحكيم الحسين..... عضوا

أستاذ في الأنثروبولوجيا، جامعة اليرموك

الدكتور محمد الحوراني..... عضوا

أستاذ في علم الاجتماع، جامعة اليرموك

نوقشت بتاريخ ٢٠١٣/١/٢م

الفهرس

إلى تلك الأرواح الطاهرة التي غادرت إلى عالم الفناء تاركين في أنفسنا لهم كل الحب والتقدير
(جدي صالح، جدي محمد، جدي فاطمة، خالي قاسم) رحمهم الله جميعا وأسكنهم فسيح جناته.

إلى سندي وقوتي بعد الله

إلى من أثري على نفسه

إلى من علمني علم الحياة

إلى من كان ملاذي وملجئي

إلى من أظهر لي ما هو جمال الحياة..... زوجي الحبيب محمد

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطره حب

إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبير والدي العزيز

إلى من ندرت عمرها في أداء الرسالة

صنعتها من أوراق الصبر

وطرزتها في ظلام الدهر

على سراج الأمل

بلا فتور أو كلل

رسالة تعلم العطاء كيف يكون العطاء

وتعلم الوفاء كيف يكون الوفاء والدي الغالية.

إلى فلذة كبدي ونور حياتي أبي الغالي.....الصادق

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البرينة إلى رياحين حياتي أخوتي "فادي، شادي، محمد،

عدي".

الباحثة

ونام الخصاونة

شكر وتقدير

الحمد لله من قبل ومن بعد الذي أعانني على إنجاز هذه الدراسة، ولا يسعني إلا أن أتقدم بخالص شكري وعميق امتنائي وعرفاني لكل من ساهم في أنجاح هذه الدراسة وأخص بالذكر أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور عبد الخالق الختاتنة الذي قدم من جهده وعصاره فكره وتشجيعه المتواصل المفعم بالنصائح والإرشادات المتميزة والتي مكنتني من إتمام الدراسة.

كما وأتقدم بالشكر والتقدير لأستاذي الفاضل الدكتور محمد الحوراني الذي لم يتوانا لحظه في نصحي وإرشادي نحو المنهج العلمي الصحيح.

كما وأتقدم بخالص شكري وتقديري لأساتذتي الأفاضل الدكتور سباح سالم والدكتور هاني الربضي اللذان كان لهما للفضل في توجيهي لإتمام هذا العمل العلمي. والشكر موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين تكبدوا عناء قسراءة هذه الدراسة ومراجعتها وتصويبها.

فهرس المحتويات

ج.....	الإهداء
د.....	الشكر والتقدير
هـ.....	فهرس المحتويات
ز.....	فهرس الجداول
ط.....	قائمة الملاحق
ي.....	الملخص باللغة العربية

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.....	مقدمة الدراسة
7.....	أهمية الدراسة
7.....	مشكلة الدراسة وأسئلتها
9.....	أهداف الدراسة
10.....	مفاهيم الدراسة

الفصل الثاني

12.....	الدراسات السابقة
26.....	الاتجاهات النظرية

الفصل الثالث

33.....	إجراءات الدراسة المنهجية
33.....	المقدمة
33.....	مجتمع الدراسة
33.....	عينة الدراسة
33.....	أداة الدراسة
34.....	طرق جمع البيانات
35.....	المصق والثبات
35.....	1- صدى أداة الدراسة
35.....	2- ثبات أداة الدراسة
36.....	مجالات الدراسة
36.....	إجراءات التحليل الإحصائي

مقياس التحليل 37

الفصل الرابع

تحليل النتائج ومناقشتها 39

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

فئات الدراسة 73

التوصيات 77

قائمة المراجع والمصادر

- الملاحق 78

- المراجع باللغة العربية 84

- المراجع باللغة الإنجليزية 88

الملخص باللغة الانجليزية 89

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول (1)	يوضح توزيع معاملات ثبات مجالات الدراسة والأداة ككل.	35
جدول (2)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس	39
جدول (3)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر	39
جدول (4)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الديانة	40
جدول (5)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	40
جدول (6)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	41
جدول (7)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة	42
جدول (8)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري	42
جدول (9)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة	43
جدول (10)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة الخدمة	43
جدول (11)	يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة التي تشغلها	44
جدول (12)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور مفهوم الذات	45
جدول (13)	نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور مفهوم الذات ككل	46
جدول (14)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور العلاقات الاجتماعية في العمل	47
جدول (15)	نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور العلاقات الاجتماعية في العمل ككل	49
جدول (16)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور بيئة الأسرة	50
جدول (17)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور بيئة العمل	52
جدول (18)	معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين من وجهة نظرهم	55
جدول (19)	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.	57
جدول (20)	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.	58
جدول (21)	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	60

60	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي	جدول (22)
62	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (23)
63	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (24)
64	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (25)
65	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية	جدول (26)
66	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة	جدول (27)
67	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة	جدول (28)
67	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة	جدول (29)
68	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة	جدول (30)
69	نتائج اختبار (Independent Samples T- Test) على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري	جدول (31)
71	نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها	جدول (32)
72	نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها .	جدول (33)

فائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
78	الاستبانة	الملحق (1)
83	كتاب تسهيل المهمة	الملحق (2)

الملخص باللغة العربية

الخصاونة، ونام ماهر، التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا: دراسة سوسيولوجية على عينه من الأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، 2012م - 2013م.

إشراف: أ.د. عبد الخالق الخناتنة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد من خلال مؤشرات (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل)، ومعرفة الأسباب البيئية (البيئة الأسرية، وبيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا، ومعرفة أبرز معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد .

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، صممت استبانة لجمع البيانات ، تكونت من (45) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، أما عينة الدراسة فقد بلغ حجمها (150) معاق، واستخدمت العينة القصدية لمانمتها للدراسة، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج النتائج.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج:

(1) بينت نتائج الدراسة المتعلقة بطبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء مؤشرات الدراسة (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) وتبعاً لمقياس التحليل الذي اعتمدت عليه الدراسة، حيث حصلت مؤشرات (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

(2) أوضحت نتائج الدراسة أن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين

في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، والمتمثلة في مؤشرات (البيئة الأسرية، وبيئة العمل)، حيث تتفاوت هذه لأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي تبعاً للمتوسطات الحاسوبية ومقياس التحليل الذي اعتمدت عليه الدراسة، حيث حصل مؤشر (البيئة الأسرية) على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً، بينما حصل مؤشر (بيئة العمل) على درجة متوسطة كأحد الأسباب الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

(3) أشارت نتائج الدراسة إلى أن صعوبة لمواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس، وعدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل، وانزعاج كثيراً عندما يرى الناس يرقبوني عند الحركة، وانزعاج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي، لها درجة متوسطة كمعوق في الحد من التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

في ضوء ذلك أوصت الباحثة بعدة توصيات أهم:

- (1) التوعية بين طبيعة الإعاقة الحركية ونوع العمل للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية.
- (2) العمل على تفعيل التشريعات الخاصة بالمعوقين والتي تحميهم من مشاكل العمل.
- (3) تأمين المواصلات للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية من البيت إلى المؤسسة والعكس.
- (4) تحسين مبادي المؤسسات الحكومية لتصبح مواءمة للموظفين المعاقين حركياً.
- (5) تفعيل دور الإعلام في حث مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية على إتاحة فرص عمل للمعاقين حركياً.

الكلمات المفتاحية: التكيف، التكيف الوظيفي، المعاقين حركياً، التكيف المهني

مقدمة الدراسة

التكيف المهني هو أحد فروع التكيف العام في مجال العمل الذي يعتبر من أهم المجالات التي يجب على الفرد أن يحقق فيها نمسه من التكيف لمبشرين رئيسيين هما: قضاء لفرد سميه كبيره من وقته في ميدان لعمل ، وأهميه العمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته. (برابع، 1994، ص 98)

فالتكيف المهني يعني تعلم معنى العمل وقيمه ومتطلباته، وعملية التكيف المهني هي عملية تربييه علاجيه تشمل تعديل أو تطوير الاتجاهات ، والخصائص الشخصية والسلوك المهني وتطوير القدرات الوظيفية لتحقيق مستوى مثالي من النمو المهني ، وهكذا فالتكيف للمهني عملية تعليميه تقود الى الاستعداد للعمل، ويقصد بالاستعداد للعمل تحقيق أنماط الأداء التي تتوافق والأنماط المطلوبة للقيام بالعمل بتجاح ويقتضي التحقق من هذا للتوافق تحليل كل من المتغيرات المرتبطة بالعمل (Worker variables) وتشمل سلوكه ومهاراته ، والمتغيرات المرتبطة ببيئة العمل (Work environment vareables) وتشمل نوع العمل وطبيعته وظروفه ولتفاعلات ما بين العامل وبيئة لعمل (الخطيب، 2010، ص 141).

فالمحك الذي يحدد تكيف العمل وعمله هو عامل الرضا كمظهر من أهم مظاهر التكيف والذي يتحدد في الجوانب التالية:

- 1- الرضا عن المؤسسة بوجه عام وعن ظروف عمله.
- 2- للرضا عن الأجر.
- 3- للرضا عن محتوى العمل ومدى لارتياح العامل في عمله .
- 4- الرضا عن الإشراف والإدارة .

5- لرصا عن جماعه العمل وهذا يتضمن اړتياح انعمل لجماعه عمله ورغبته في قضاء

لوفات فراغه معهم وعدم شعوره بالوحداية .(برايح، 1994، ص 73-74)

إذا تكيف العامل هو جزء من التكيف العام ويحصل عبر العلاقة الإتسجامية المتكاملة المستمرة بين العامل ومحيط العمل، أي ملائمة العمل للمهنة وملائمة المهنة للعامل، فالموائمة بين للفرد ومحيطه هي أساس دوافع السلوك الإنساني بالإضافة إلى أن بيئة العمل تشكل أهم البيئات في حياة الفرد (المرجع السابق، ص 101).

من هذا الجانب ركز علم الاجتماع على دراسة سلوك الفرد العامل داخل المعمل على اعتبار أنه ليس مجرد آلة في المصنع بل هو إنسان قبل كل شيء، له شخصيته وظروفه الاجتماعية وقدراته الخاصة ويتأثر بالآخرين وبكل ما يحيط به فيؤثر بالآلات وبمعامله رؤسائه وبالعلاقات مع زملائه العمال، وقد تبين أن الاهتمام بالعامل يؤدي إلى زيادة الإنتاج واستقرار المؤسسات الصناعية وتحقيق لتكيف المهني .(عمران، 2007، ص 191).

وينقسم للتكيف المهني إلى الرضا عن العمل، الروح المعنوية واتجاهات العمال، ودوافع العمال، والمحكات السلوكية (الجزاءات - الحوادث) والصلاحيات للمهنة ،ويمكن الاستدلال على التكيف المهني من عاملين : الرضا - الإرضاء حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من إشراف وزملاء وأداره العمل وأحوال العمل ومواعيد العمل والأجر ونوع العمل ودرى أن ذلك كله أي رضا العامل يتضمن إشباع حاجاته ،أما الإرضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة للعامل وأهليته وكفايته وبالطريقة التي يقدره بها رؤسائه ورملاؤه وهي التي يعبر عنها سلبيا بتعبئ العمل وتأخره عن مواعيد العمل وبحواث التي تقع منه أو يقع فيها وعدم استقراره بالعمل، وهي التي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع

مطالب لعمل ومقتضياته، ويستلزم تكيف مهني بعض الوقت لحدوثه، فالواقع أن سنوات عمل الفرد تكون في مجموعها للفترة التي تستغرقها عملية التكيف ويلاحظ أن الرضا والإرضاء قد تفاوتت بالنسبة للفرد الواحد على مر الأيام لهذا فقد تكون هناك دورات من الإشباع وعدم الإشباع ودورات من الإرضاء وعدم الإرضاء في التاريخ المهني للفرد، وقد تكون التغيرات التي تطرأ على نواحي الإشباع والإرضاء من أهم صور التكيف للمهني، وقد تختلف أنماط التكيف المهني باختلاف المهنة، فالمحركات ذات الدلالة قد تختلف من مهنة إلى أخرى كما قد يختلف نمط العلاقات المتداخلة في المحركات نفسها من مهنة لأخرى، ويتأثر التكيف للمهني بعوامل السن والجنس ومستوى التعليم والتدريب ومط لشخصية والتكيف خرج نطاق العمل ولذا فإنه يبدو من المعقول أن درجة الإشباع والإرضاء تعكس درجات مختلفة من التكيف المهني بالنسبة لاختلاف السن والجنس ومستويات التعليم والتدريب وغيرها، والعوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الأجر، الزملاء في العمل، الشعور بالأمر، الإدارة، فرص الترقى. (أبو سيل، 1985، ص 268-269).

عوامل تحقيق التكيف المهني:

- 1- المؤسسة: فإن التكيف بالنسبة لبعده المؤسسة يشمل على مظهرين هما الرضا عن العمل في المؤسسة، ثم الرضا عن صفاتها العامة بينما يتضمن عدم التكيف في ضوء هذا البعد عدم الرضا عن المؤسسة عامة وعدم الرضا عن ظروف العمل فيها.
- 2- الإدارة والإشراف: يتضمن التعاون مع أعضائها وتنفيذ تعليماتها دون معارضة، وهذه من أبرز المظاهر التكيفية لهذا المتغير، بينما تعتبر معارضة تعليمات الإدارة ورفض التعاون معها للمظهر البارز لعدم التكيف، لهذا ينبغي على الإدارة أن تهتم بعلاقاتها المباشرة مع عمال لمعرفة احتياجاتهم ومتطلباتهم وشكوهم، أي ينبغي على الإدارة أن تبعد عن

الأسلوب البيروقراطي وتنتهج الأسلوب الديمقراطي بتعامله مع كافة العاملين في المؤسسة، هذا المجال الديمقراطي يفتح المجال لكل العمال بالمشاركة الفعلية لتطوير المؤسسة ولتفهم كل مشاكلها، مما ينعكس إيجاباً على عملية الإنتاج ويحقق تكيف مهني للعمال.

3- الأجر: للأجر تأثير واضح على تكيف العمال باعتباره الدلالة للقيمة والاجتماعية، فالأجر وسيلة لإشبع الحاجات المادية وبالإضافة إلى تحقيق هدف كسب المعيشة.

4- مدة الخدمة: فالعامل الذي يمارس العمل لمدة أكبر يكتسب سلوكاً جديداً ويجعله أكثر استعداداً للتكيف مقابل العامل الجديد وذلك لما للأقدمية من أثر كبير على مهارة العامل وبالتالي يتحقق تكيفه.

5- الحالة الأسرية: أشارت بعض الدراسات لتأثير الحالة لزواجية للعامل، وعدد من يعولهم على عملية التكيف، انطلاقاً من وجهة النظر التي تنص على أنه كلما زادت الالتزامات الأسرية كلما زادت مشاكل التكيف للعمال.

6- العلاقات الخارجية: إن العلاقات الخارجية لها تأثير متبادل، بين التكيف في العمل والمشاكل الخارجية عن موافق العمل، سواء كان مصدرها الحياة الأسرية أو لعلاقات الاجتماعية المختلفة، فإذا كانت هذه العلاقات إيجابية فإنها تساعد في تحقيق التكيف المهني.

7- الإسكان العمالي: وذلك من خلال توفير سكن للعمال بجوار أماكن العمل للقضاء على مشاكل التأخير والغياب والمواصلات، بالإضافة إلى توفير الجهد الذي ينعكس على إنتاجية العمل.

8- فرص الترقى

9- محتوى العمل. (برابج، 1994، ص 315-300).

ومن المظاهر السلوكية لسوء تكيف العاملين في الإطار المهني:

1- تعدد الحوادث والأخطار الفنية وسوء استخدام الآلات وتعطيلها.

2- تكرار الغيابات والتأخير وعدم الاكتراث بالعمل .

3- لتكاسل واللامبالاة .

4- كثرة الأمراض والتغيمر.

5- معارضة اللوائح والتعليمات ونظام العمل والإكثار من الشكاوي . (بسراج، 1994، ص

64-65)

كما أن سوء التكيف المهني ينبع من مصادر متعددة منها الأجور المنخفضة، أو ظروف العمل غير الجيدة ومن التعب ومن التكرار والرتابة في طبيعة العمل، كما أن هناك سببا آخر سوء التكيف المهني، وهو أوجه الضعف في التنظيم الاجتماعي والعلاقات شخصية بين العاملين في المؤسسة الصناعية الحديثة، حيث يؤدي إلى ضعف الاتصال بين العاملين بعضهم ببعض، ونقص إحساسهم بالتعاون. (السماري، 2006، ص2).

إن: عمل مهم للأشخاص المعوقين وليس للأشخاص غير المعوقين فقط. فحصول على وظيفة يغير حياة الفرد إيجابياً إذ يشعره بالقيمة والعطاء وأما البطالة فهي تبعث على الشعور بالأسى والإحباط. وليس صحيحاً أن الأشخاص المعوقين لا يستطيعون العمل أو أنهم لا يرغبون في العمل، إنهم يريدون أن يعملوا ولهم بتقنون عملهم إذا أتيحت الفرصة لهم، فالعمل لهؤلاء الأشخاص كما هو بالنسبة للأشخاص جميعاً له وظائف اقتصادية ونفسية واجتماعية متعددة حيث أنه يساعد الشخص في كسب قوته اليومي (الاكتفاء الاقتصادي الذاتي)، وتقدير واحترام الذات، وبناء علاقات اجتماعية وغير ذلك. (الخطيب، 2010، ص 22).

ولأن المعاقين حركيا من الأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، فإن النجاح في التعامل معهم يعتمد على تفهم أوضاعهم وحالاتهم ومشاكلهم ، فهم يعانون من مرض جسدي أو عقلي أو حسي ولكن ، الأمراض النفسية تشكل خطورة أكثر من معاناتهم وهم يشعرون بالخوف والقلق والحزن وعدم الاطمئنان من المستقبل.

لذلك يعتبر التكيف الوظيفي وسيلة من الوسائل التي تساعد على تحقيق ذاتهم وتعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإذا ما استطاعت تلك الفئة للقيام بأي عمل أو انجاز وظيفي فإن ذلك يزيد من قدراتهم على السيطرة والتحكم بالبيئة من حولهم ويكونوا منتجين في المجتمع ونو فائدة.

لهذا جاءت الدراسة لمعرفة طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات، علاقات الاجتماعية في العمل) ومعرفة الأسباب البيئية (البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، ومعرفة معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في أنها:

(1) تتناول شريحة هامة من شرائح المجتمع وهي شريحة المعاقين حركيا كشكل من أشكال

الإعاقة الجسدية.

(2) تتجسد أهمية الدراسة في رفد المكتبات العربية والمحلية بدراسة تفيد المهتمين بالمعاقين

حركيا في معرفة كيفية تكيفهم الوظيفي واندماجهم في المجتمع.

(3) تأتي أهمية الدراسة من ندره الدراسات التي تناولت موضوع التكيف الوظيفي للمعاقين

بشكل عام والمعاقين حركيا بشكل خاص، الأمر الذي قد يدفع نحو دراسات أخرى في

الموضوع ذاته.

(4) تأتي أهمية الدراسة في كونها تحوي في طياتها قيمه اجتماعيه وثقافيه وأخلاقية

واقتصادية تسهم في إلماح هذه الفئة في المجتمع وتفعيل دورهم في العمل والإنتاج.

مشكلة الدراسة:

يعتبر للعنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد

مهاراته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، فهو للعنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهولة، وقد

يترتب على إهمال للعنصر البشري في المجتمعات والتنظيمات الحكومية والمؤسسات للتخلف أو

انخفاض الإنتاج أو انخفاض الأداء. (مشعان، 1993، ص:9).

وباعتبار للفرد العامل هو الأساس في العملية الإنتاجية فلا بد من تكيفه مع عمله، إذ أن

عملية التكيف تتمثل في السعي الدائم للفرد للعامل للتوفيق بين مطالبه ومطالب البيئة المحيطة

به، فالفرد كثيرا ما يجد نفسه في ظروف لو بيئة لا تشبع كل مطالبه وحاجاته، بل قد تكون هذه

الظروف وهذه البيئة مصدر إعاقة لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية لذلك يحتم على الفرد ضرورة بذل الجهد المستمر لمواجهة الصعوبات التي تواجهه في حياته سعياً وراء حلها، وإذا ما استطاع أن يتغلب عليها فإن هذا يعد من ملوك الإنسان السوي للوصول إلى التكيف (هانط، 1985، ص:29).

التكيف علاقة اجتماعية تنمى بين الفرد والوسط الذي يعيش فيه يتكون من العلاقات التي يتمكن بموجبها الأفراد والجماعات من تحقيق نوع من الانسجام والمطاوعة بين رغباتهم كأفراد وبين رغبات الآخرين وكذلك مع القواعد والنظم والتشريعات المنظمة لأنواع السلوك والتصرفات مما يجعل بالإمكان تحقيق التعاون والانسجام بينهم وبين مبادئهم الطبيعية والاجتماعية. (الدويبي، 1998، ص:69)

لهذا تكمن مشكله للدرسة الحالية في التعرف على طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد من خلال مؤشرات (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل)، ومعرفة الأسباب البيئية (البيئة الأسرية، وبيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، ومعرفة معوقات التكيف الوظيفي المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينته اربد، ومعرفة علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

أسئلة الدراسة:

نكمس مشكله الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:-

- 1) ما طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب ، في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات ، العلاقات الاجتماعية في العمل).
- 2) ما الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب ؟
- 3) ما معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب؟
- 4) ما علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1) التعرف على طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظه اردب من ضوء مؤشرات (مفهوم ذات، لعلاقات لاجتماعية في العمل).
- 2) التعرف على الأسباب البيئية(البيئة الأسرية، بيئة العمل) الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب .
- 3) التعرف على معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينه اردب.
- 4) التعرف على علاقة بعض المتغيرات الاجتماعية في التكيف وظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظه اردب.

مفاهيم الدراسة:

أولاً: مفاهيم الدراسة النظرية

(1) التكيف (الجهود النشطة التي يبذلها الأفراد والجنس البشري على مدى فترة حياتهم لتحقيق أفضل توافق مع بيئتهم حتى يستطيعوا البقاء أو يتطوروا أو يؤدوا وظائفهم الإنتاجية).

(السكري، 2000، ص 18).

(2) التكيف الوظيفي (هو عملية تعلم معنى وقيمة العمل ومتطلباته لتعديل أو تطوير مواقف، سواء صفات شخصيه أو سلوك عمل أو تطوير القدرات الوظيفية لمطلوبة لاكتساب المستوى الأمثل من التطوير المهني). (مجالي، 1993، ص 11) .

(3) المعاق (الفرد المصاب بآفة أو ضعف جسمي أو عقلي أو انفعالي إلى الحد الذي نجد فيه هذه الإصابة تؤثر في توافقه للتوقعات الاجتماعية). (محمد، 2008، ص 10).

(4) المعوق حركياً (الشخص الذي يكون لديه عائق جسمي يمنعه من القيام بوظيفته بشكل طبيعي نتيجة مرض أو إصابته أدت إلى ضمور في العضلات أو فقدان في لقدره الحركية أو الحسية أو كليهما معا في الأطراف العليا والسفلى مما يؤدي أحيانا إلى اختلال في التوازن الحركي أو بتر أحد الأطراف). (محمد، 2008، ص 17).

ثانياً: مفاهيم الدراسة الإجرائية

المفهوم الإجرائي للتكيف الوظيفي: هو درجة استجابة المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد على مؤشرات الدراسة التي تتمثل في معرفة طبيعة تكيفهم الوظيفي في ضوء مؤشرات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل) وكذلك معرفة الأسباب البيئية (البيئة لأمرية، بيئة العمل) الداعمة للتكيف الوظيفي، ومعرفة معوقات تكيفهم الوظيفي.

المفهوم الإجرائي للمعاقين حركيا : هم الأفراد الذين يعانون حالة عجز عظيمه أو

عضلية واختارت الباحثة الفئات التي تعاني من الشلل والبرص والإعاقات الخلقية، العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أربد.

المفهوم الإجرائي للذات لدى المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية: هو فكره المعاقين حركي العاملين عن أنفسهم وعن علاقاتهم بغيرهم من العاملين ،وعن نظرتهم لنولتهم ورضاهم عنها ،ويمكن معرفه مفهوم الذات لعينه للدراسة من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة على محور مفهوم الذات.

العلاقات الاجتماعية في العمل: تعني علاقة المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية مع غيرهم من زملاء ورؤساء العمل من غير المعاقين داخل مؤسسات العمل. بيئة الأسرة: تعني البيئة الداخلية للمعاقين حركيا(أسر المعاقين حركيا و طبيعة العلاقات بين أفراد الأسرة، وكيف ينظرون للمعاق، ومدى تقبلهم بقدراته وتشجيعه على العمل.

بيئة العمل: مجموعة العوامل التي تتعلق ببيئة المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أربد والتي تسهم في تكيف المعاقين حركيا من عدم تكيفهم، والتي تشمل (طبيعة العمل، المناخ السائد في المؤسسة من علاقات اجتماعية بين المعاقين حركيا مع غيرهم من رؤساء وزملاء العمل غير المعاقين، مبنى المؤسسة، الترقية، الراتب، الإجراءات، التوصلات).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الدراسات والبحوث السابقة التي ترتبط بهذا البحث سواء العربية منها و لأجنبية، علماً أن دراسات ستي دولت تكيف الوظيفي للمعاقين حركيا قليلة جداً، وهذا ما دفع الباحث إلى تناول الدراسات المرتبطة بالتكيف والمعاقين حركيا والرضا الوظيفي والتوافق المهني بشكل علم ضمن متغيرات مختلفة تخدم الدراسة الحالية، حيث تم عرض ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج بهدف إلقاء مريد من الضوء على مشكلة البحث الحالي والتعرف على موقف البحث الحالي من الدراسات السابقة ومدى الإفادة منها، وسيتضمن هذا الفصل عرضاً لهذه الدراسات وفق التسلسل اللزمني لها من الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

أولاً: للدراسات العربية

دراسة أبو العلا (1972) (المشار إليها في دراسة زين للعابدين 1982) بعنوان "العلاقة بين خدمات التأهيل واستعادة مبتوري الأطراف القدرة على الإنتاج" هدفت هذه الدراسة إلى معرفته تأثير البتر على حياة الفرد عامه والمشاكل التي ترتبت عليه ، والتعرف على حاجاته الاجتماعية و النفسية، واهتماماته ودوافعه، وعلاقته مع أسرته وأصدقائه وجيرانه لاجتماعه عن استخدام الجهاز التعويضي. و أظهرت النتائج أنه كلما تلقى المصاب بالبتر خدمات اجتماعية مناسبة كلما أدى ذلك إلى استعادة القدرة على الإنتاج، وأظهرت النتائج أنه كلما تلقى المصاب خدمات نفسية مناسبة ، كلما أدى ذلك إلى استعادة القدرة على الإنتاج، وأظهرت النتائج أيضاً أنه كلما تلقى المصاب بالبتر خدمات مهنية مناسبة كلما أدى ذلك إلى استعادة القدرة على الإنتاج.

دراسة العابدين (1982) بعنوان "دراسة اجتماعية لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين شلل الأطفال". هدفت الدراسة إلى اختبار فاعلية سيكولوجية الذات كنموذج للتدخل المهني لزيادة التكيف المهني للعاملين المصابين بمرض شلل الأطفال وتعد وصفا تحليليا لأبعاد التكيف المهني لهؤلاء العاملين، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات التجريبية حيث تكونت عينة الدراسة من العاملين المصابين بمرض شلل الأطفال بالمصنع المحمي بمؤسسه يوم للمستشفيات لتأهيل المعاقين، وأظهرت النتائج أن التدخل المهني من خلال استخدام اتجاه سيكولوجية الذات يؤدي إلى زيادة التكيف المهني للعاملين المصابين بمرض شلل الأطفال وتلك عند مستوى 99% وأظهرت النتائج أنه على الرغم من أن التدخل المهني كان له تأثير إيجابي إلا أن النتائج التي يحققها التدخل المهني لا تتصف دائما بالثبات بل قابله للتغير.

دراسة جميعان (1983) بعنوان "التكيف الشخصي والاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي والجسر عند طلبة كليات المجتمع الحكومية في محافظه اربد". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مفهوم التكيف الشخصي والاجتماعي، حيث تكونت عينة الدراسة من (240) طالب وطالبة في كنفية اربد وحواره الحكوميين، وتم اختيارهم عن طريق عينة عشوائية بسيطة من صلاب اجتاروا السنة الدراسية (1981-1982) وأظهرت النتائج أن الطلبة ذو التحصيل المرتفع أكثر تكيفا من الطلبة ذو تحصيل المنخفض، وأشرت النتائج أيضا أن للجنس أثر في بعض الأبعاد التكيفية حيث حققت الطالبات درجة أعلى بالنسبة للعلاقات الأسرية والامتثال للأنظمة والتكيف مع الواقع بينما حقق الطلاب درجة أعلى بالنسبة للاستعداد للقيادة.

دراسة فنديل (1989) (المشار إليها في دراسة حرز الله 1992) بعنوان "لجوانب الاجتماعية للمعوقين في منطقة غرب آسيا وأهميه تكيفها". هدعت هذه الدراسة إلى معرفة واقع

المعوقين المؤهلين والصعوبات التي تواجههم في قطاع العمل، وقد تكونت عينة الدراسة من (525) معوقاً والمؤهلين حديثاً والحاصلين على شهادة الدراسة الجامعية أو المتوسطة أو شهادة إتمام التدريب في مكاتب التدريب . وقد أظهرت النتائج إلى غياب أخصائي التأهيل للمعوق رغم الحاجة إليه لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ، وأظهرت النتائج معاناة نصف أفراد العينة من عدم استقرار العمل ، وأظهرت نتائج إلى أن (20,7 %) من العينة إلى عدم ماسبة الأجهزة والآلات التي يعملون عليها وأن (18%) من حجم العينة يعملون في مهنة لم يتم إعدادهم لها وأن (36,1%) من العينة لم تكن مدة التدريب كافية لهم ، وأظهرت النتائج أيضاً أن من أسباب انخفاض نسبة تشغيل المعوقين كان عدم تجلوب بعض القطاعات للعمل في تشغيل المعوقين، وأحجام القطاع الخاص عن توفير فرص العمل للمعوقين وكذلك بعد المسافة عن العمل وشباب دور المتابعة من قبل أخصائي التأهيل أو مكتب العمل .

دراسة عكاشة (1989) بعنوان: "المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين"، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في ست كليات مجتمع في شمال المملكة الأردنية الهاشمية حيث كان العاملين من فئتي المدرسين والإداريين. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين في هذه الدراسة هما استبيان وصف المناخ التنظيمي (O.C.D.Q) التي وضعت من قبل (هالدين) وطورها الباحثة، واستبيان رضا العاملين في كليات المجتمع عن عملهم . وأظهرت النتائج أن لحسن العاملين تأثير في مستويات الرضا حيث كانت الإناث أكثر رضا وطيفاً على العموم وكان ذلك ناتجاً عن رضا الإناث بدرجة كبيرة عن العلاقات مع المجتمع المحلي ، وأشارت النتائج أيضاً أن الإداريين

بشكل عام أكثر رضا عن العلاقات مع الزملاء والعلاقات مع الطلبة ومع المجتمع المحلي والرضا عن فرص النمو والتطور بينما كان لمدارس أكثر رضا عن العلاقات مع الإدارة وعن متطلبات وظروف العمل وعن الحوافز ولأجور.

دراسة المومني (1990) بعنوان "أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز الصبغ لدى المعوقين حركياً". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي على مفهوم الذات ومركز الصبغ للمعوقين حركياً المنتمين لمؤسسات الرعاية الخاصة بالمعوقين حركياً في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (330) من المعوقين حركياً والمنتمين إلى المؤسسات الرعاية الخاصة بالمعوقين حركياً في الأردن، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسين هما مقياس مفهوم الذات للمعوقين حركياً وهذا المقياس من تطوير الباحث، ومقياس روتر للضغط الداخلي-الخارجي والمغرب والمقياس للبيئة الأردنية واستخدم الباحث تحليل التباين التائي (TWO WAY ANOVA) لمعرفة أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي على مفهوم الذات ومركز الصبغ، واستخدم الباحث اختبار نيومان-كولز للمقارنات البعدية للمستوى التعليمي والاقتصادي واستخدم الباحث تحليل التباين أحادي المتغير (Univariate-Anova) لمعرفة أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي على الأبعاد الفرعية لمقياس مفهوم الذات، وأظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات ومركز الصبغ تعزى إلى المستوى الاقتصادي لصالح ذوي الدخل المرتفع، وأظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مفهوم الذات ومركز الصبغ تعزى إلى المستوى التعليمي لصالح حملة البكالوريوس.

دراسة حرز الله (1992) بعنوان: "مشكلات التكيف التي يواجهها المعوقون حركيا". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة للمشكلات التكيفية التي يواجهها المعوقين حركيا في مختلف جوانب حياتهم الشخصية والأسرية والاجتماعية والمهنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (198) فردا معوق حركيا: (129) بكور (69) إناث وتم اختيارهم عشوائيا من قوائم الأسماء المسجلة لدى مراكز وأندية المعوقين من مجتمع الدراسة الأصلي والذي يمثل مدينة عمان الكبرى وقد قبلت العينة المستويات الاجتماعية والاقتصادية المختلفة وضمن الفئات العمرية (12-18)، (18-24)، (24-30)، 30 فما فوق) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس لصالح الذكور ، والمستوى التعليمي لصالح المستوى الجامعي؛

دراسة المجالي (1993) بعنوان: "التكيف المهني للأشخاص المتخالفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى التكيف المهني للأشخاص المتخالفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي لهم. حيث تكونت عينة الدراسة من (125) معوقا عقليا يشكلون (32,9%) من مجموع الملتحقين بأقسام التأهيل المهني في مراكز التأهيل والتربية الخاصة ممن أنهوا مرحلة التهيئة المهنية، وقد قام المشرفون والمدرسون بتعبئة أداتي دراسة لكل فرد من عينة الدراسة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداتين الأولى لقياس التكيف المهني والثانية لقياس التكيف الشخصي، وأظهرت النتائج أن أكبر عدد من المعاقين عقليا والذي بلغ (106) وقعوا ضمن فئة مستوى التكيف المتوسط ويشكلون ما نسبته (15%) من عينة الدراسة وكان عدد الأشخاص المعاقين ضمن مستوى التكيف المهني المنخفض (10) أي ما نسبته (8%) وفي المستوى المرتفع كان عددهم (9) أي ما نسبته (7%) من عينة الدراسة . أما ضمن مستوى التكيف الشخصي المتوسط حيث بلغ عددهم (74) أي ما نسبته (59%) من عينة الدراسة. وبلغ عددهم عند مستوى التكيف الشخصي

المتكدي (40) أي ما نسبته (32%) وفي المستوى المرتفع بلغ عددهم (11) أي ما نسبته (9%) .
وأظهرت النتائج أيضاً إلى أن معامل الارتباط بين نتائج عينة الدراسة على مقاسي التكيف المهني
والشخصي بلغ (0,81) وفيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين مستويات التكيف المهني والتكيف
الشخصي بدلالة التكيف المهني كان أعلى معامل ارتباط عند مستوى التكيف المهني المتوسط حيث
بلغ (0,74) أما عند مستوى التكيف المهني المرتفع بلغ (0,71) حيث كان أعلى منه عند مستوى
التكيف المهني المتكدي والذي بلغ (0,24) ولكنه أقل منه عند مستوى التكيف المهني المتوسط . أما
فيما يتعلق بمعاملات الارتباط بين التكيف للشخصي والمهني فقد أظهرت النتائج إلى أن معامل
الارتباط بين التكيف المهني والتكيف الشخصي بمتوسط (0,53) وبين التكيف المهني و التكيف
الشخصي المتكدي (0,25) وبين التكيف المهني والتكيف الشخصي المرتفع (0,20).

دراسة الربضي (1994) بعنوان: "معوقات تكيف الأفراد الرياضي المعوق حركياً" . هدفت
هذه الدراسة إلى معرفة بعض معوقات تكيف الأفراد المعوقين حركياً في الاتحاد الأردني لرياضة
المعاقين في الأردن ، حيث تكونت عينة الدراسة من (38) معاقاً حركياً . وتمثلت أداء الدراسة من
خلال تصميم استبانة خاصة لجمع البيانات من الأفراد الرياضيين للمعاقين حركياً وتم جمعها
بوساطة توزيع الاستبانات على أفراد العينة. وأظهرت النتائج أن هناك وجود فروق ذات دلالة
إحصائية بين أعضاء نادي المستقبل وأعضاء النادي الوطني، وأظهرت لنتائج أيضاً أنه لا توجد
فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء الناديين متعلقة ببعض المتغيرات المتمثلة بالعمر والجنس
والمستوى التعليمي ومستوى الدخل وأسباب الإعاقة ومكان الإقامة.

دراسة محمد (1996) بعنوان: "الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية
الحكومية في محافظة إربد" . هدفت هذه الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في

المدارس الثانوية الحكومية في محافظه اربد، حيث تكونت عينة الدراسة من (333) عامليه وتسم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية للطبقية، وأظهرت النتائج أن درجة رضا العاملين في المدارس الثانوية في محافظه اربد كانت متوسطة بشكل عام إذ بلغ متوسط أجابتهن على مقياس الرضا (3,8) وكان لمجال العلاقات مع الزميلات والمكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع إسهام كبير في درجة الرضا، وكان الرضا اقل من المتوسط في مجالات القوانين والأنظمة والراتب وفرص الترقية، وأظهرت النتائج أنه هنالك اختلاف في درجة الرضا يعزى للمركز الوظيفي لصالح الإدارات، وأظهرت النتائج وجود أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي والمركز الوظيفي وذلك لصالح الإداريات.

دراسة للشهري (2000): بعنوان : العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاع الحكومي والخاص في مجال للخدمات الصحية بمدينة الرياض. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الراتب، العلاقة مع الزملاء، التكيف مع بيئة العمل، الحراك المهني، ساعات الدوام، الإجازات، ومواعيد العمل، الإدارة والإشراف)، وتكونت عينة الدراسة من (700) موظف حيث تم توزيع الاستمارات على (340) من موظفي القطاع الحكومي، و(270) من موظفي القطاع الخاص. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في محاور التوافق المهني المتمثلة في مقدار الراتب والعلاقة مع الزملاء والتكيف مع بيئة العمل، والحراك المهني، وساعات الدوام والإجازات ومواعيد العمل والإدارة والإشراف بين موظفي القطاع الحكومي والخاص، وأظهرت النتائج أيضاً أن هناك علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني والسمات الشخصية بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص.

دراسة عبد اللطيف (2001) بعنوان " العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى

المعاقين جسدياً" - دراسة ميدانية في مدينة دمشق. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى المعوقين حركياً من خلال تأثير بعض المتغيرات (الجنس، طبيعة الإعاقة، المستوى التعليمي للوالدين، المستوى التعليمي للمعوقين حركياً). حيث تكونت عينة الدراسة من (7702) معاقاً ومعاقة واقتصرَت الدراسة على عينة تمثل نسبة (6%) من المجتمع الأصلي، وتم استخدام العينة العشوائية، وتم استخدام اختبارين لأغراض الدراسة هما اختبار مفهوم الذات لدى المعوقين حركياً في أبعاده الجسمية والاجتماعية والنفسية والانفعالية والتعليمية، واختبار التكيف الاجتماعي لدى المعوقين حركياً بمجالاته الأسرية والاجتماعية والنفسية والصحية والتعليمية. وتم استخدام المقابلة والملاحظة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عيّنتي الذكور والإناث للمعوقين حركياً في مفهوم الذات وفقاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة (5%)، وأظهرت النتائج أنه لا توجد دلالة إحصائية بين مفهوم الذات العام والتكيف الاجتماعي العام لدى المعوقين حركياً وفق المستوى التعليمي للوالدين عند مستوى الدلالة (5%)، وأظهرت النتائج أيضاً أنه لا توجد فروق بين مفهوم الذات المنخفض والتكيف الاجتماعي المرتفع لدى المعوقين حركياً وفق طبيعة الإعاقة عند مستوى الدلالة (5%).

دراسة حنقر، (2003)، بعنوان " مدى ملائمة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركياً" هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ملائمة كفاءة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركياً باستخدامهم للأبوية والصعوبات التي تواجههم، وهدفت أيضاً إلى معرفة علاقة بعض للمتغيرات (الجنس، العمر، ودرجة الإعاقة) بالصعوبات التي تواجههم. تكونت عينة الدراسة

من (140) معوقا حركيا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية (40) مسئولا في المؤسسات العامة تم اختيارهم بالعينة القصدية، حيث تم استخدام استبيانين لهذا الغرض. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: افتقار مؤسسات الخدمات العامة للمتطلبات الرئيسية اللازمة لاستخدام المعوقين حركيا، ويرى أكثر من المعوقين حركيا تدني مستوى كفاءة مؤسسات الخدمات العامة التي تعزى للجنس، فجميع أفراد العينة أكدوا على عدم توفر المتطلبات الرئيسية اللازمة لاستخدام هذه المؤسسات، واحتلت المواصلات المرتبة الأولى في الصعوبات التي يواجهها المعوقين حركيا.

دراسة مقابلة وبطانية (2004) بعنوان: "مشكلات الأفراد المعوقين حركيا بمحافظة اربد بالمملكة الأردنية الهاشمية". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مشكلات الأفراد المعوقين حركيا في محافظته اربد، وعلاقة هذه المشكلات بكل من الجنس والحالة الاجتماعية والعمل والمستوى التعليمي ومكان الإقامة، حيث تكونت عينة الدراسة من (180) فرد معوق حركيا من محافظته اربد ، وتم توزيع أداء القياس بعد التأكد من صدقها وثباتها لقياس مشكلات الأفراد المعوقين حركيا، وأظهرت النتائج أن درجة المشكلات للمعوقين حركيا كانت ضمن درجته (غالباً) . وأظهرت النتائج إلى انه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات للمعوقين حركيا تبعا لمتغيرات الحالة الاجتماعية لصالح للمتزوجين والعمل لصالح الذين يعملون والمستوى التعليمي لصالح الجامعيين . وأظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

دراسة العربياني (2006) بعنوان "التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي بمجال المدرسي" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التكيف المهني للأخصائي الاجتماعي في الثانويان التخصصية في عوامله (الذاتي- المهني- الاجتماعي- الخدمات والتسهيلات) والتعرف على العلاقة الارتباطية بين مستوى التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي والمتغيرات الآتية (الجنس- العمر- الحالة الاجتماعية- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- الدورات)، تكونت عينة الدراسة من (76) أخصائي اجتماعي من مدينة طبرق بمدارس الثانويان التخصصية (لبييا)، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم مقياس لقياس التكيف المهني من إعداد الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة بى وجود علاقة ارتباطية للتكيف المهني للأخصائي الاجتماعي في العاملين (الذاتي والمهني)، وأظهرت النتائج إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية مرضية بالشكل الكافي للتكيف المهني للأخصائي في بعديه الاجتماعي والخدمات والتسهيلات، وأظهرت النتائج أيضا لا توجد علاقة ارتباطية مرضية في مستوى التكيف المهني للأخصائي الاجتماعي والمتغيرات الآتية (الجنس - العمر- الحالة الاجتماعية - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة- الدخل الشهري- الدورات التدريبية).

دراسة عبدات (2009) بعنوان "مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعاقين العاملين وغير العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعاقين العاملين وغير العاملين في الإمارات، وقد تكونت عينة الدراسة من (113) شخص معاق في لماره المشاركة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك تنعاً للمتغيرات الآتية (نوع المستجيب، نوع الإعاقة، عمل)، وقد استخدمت دراسة أياه مر قبل الباحث وهي عبارة عن مقياس للذات تم تعريبه لاعتماد على صدق المحكمين والتحليل العاملي

لفقرات المقياس واستخراج التنبؤات الدالة وتم التحقق من ثبات المقياس باستخراج معامل ثبات الاتساق الداخلي للفقرات (إلفا كرونباخ) الذي بلغ (0,78) والوصول إلى نتائج الدراسة تم استخراج المتوسطات الحسبية ونسب التوبة لاستجابات الأشخاص للمعاقين على المقياس وخصص الفرضيات الصفرية باستخدام تحليل التباين ذي التصميم (2*2*2). وأظهرت النتائج أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الأشخاص للمعاقين على مقياس تقدير الذات تبعاً لمتغيرات الإعاقة والعمل لصالح الإعاقة الحركية والأشخاص العاملين، وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى متغير الجنس، وأظهرت النتائج أن هنالك آثار للتفاعلات الثنائية والثلاثية على استجابات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات، وفروقاً أيضاً في استجاباتهم على أبعاد المقياس.

دراسة الشيخ (2009) بعنوان "التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التوافق المهني والمساندة الاجتماعية الذي يتمتع بها العمال السعوديين العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة ومعرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى على درجة للمساندة الاجتماعية في التوافق المهني ومعرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الآتية (نوع المهنة - العمر - مدة الخدمة - المؤهل العلمي - مقدار الراتب - عدد ساعات العمل - الحالة الاجتماعية) وقد تكونت عينة الدراسة من (218) من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة في مهن مختلفة ويحملون مؤهلات علمية مختلفة. وقد استخدم الباحث في دراسته مقياس التوافق المهني و لمساندة الاجتماعية، وأظهرت النتائج أن هنالك مظاهر في أبعاد التوافق

المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المسؤولية في العمل - ظروف العمل - العلاقة بالزملاء - العلاقة بالمشرف - نوع العمل - ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل - العلاقة بالأدارة - قيمة العمل - مدعمات العمل الاقتصادي - مدعمات العمل الاجتماعي)، وأظهرت النتائج أن هناك مظاهر في أبعاد المساعدة الاجتماعية يتمتع بها العامل وهي على الترتيب (المساعدة الأسرية - مسانده للزملاء - مسانده الأقارب - مسانده المشرف - مسانده الإدارة)، وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية دالة على التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الاجتماعية) وبين (ظروف العمل والمساندة الأسرية) وبين (ظروف العمل ومساندة الإدارة)، وأظهرت النتائج أن هنالك فروق بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى على المساندة الاجتماعية وذلك في جميع أبعاد التوافق المهني ، وأظهرت النتائج أيضا أنه لا توجد فروق بين درجات العمال في المصانع على أبعاد مقياس المساعدة والمجموع الكلي تبعاً لنوع المهنة ومدى الخدمة والمؤهل العلمي ومقدار الراتب وساعات العمل والحالة الاجتماعية.

1 Sail &Amierç 1971) Personal Factors Influencing the Retreaded

Prisons Success at work. (المشار إليها في دراسة للمجالي 1993)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل الشخصية التي تؤثر على نجاح الشخص المعوق في العمل ، وقد تم اختيار متنبآت نجاح لتأهيلي للأشخاص المعوقين ، وتم اختيار هذه المتنبآت بشكل هرمي، وباستخدام النجاح في العمل (الأداء - الإنتاج - صعوبة النشاط العملي) كمعيار للتجميع ، وتم للحصول على معلومات عن قدرات معينة مثل السمات الشخصية ، العيوب الجسدية ، والمظهر الخارجي، وظهر أن متغيرات الأداء ومتغيرات الإنتاج تتأثر بسمات الشخصية أكثر من تأثرها بعامل الذكاء أو بقدرات معينة مثل تنسيق الحركة وتميز اللون والشكل وبين سمات الشخصية كانت المثابرة مرتبطة ارتباطاً مرتفعاً بالنجاح بالعمل وأن العيوب الجسدية والمظهر لم تكن مرتبطة بقوة بسمات الشخصية التي كانت مرتبطة بالتكيف الاجتماعي الجيد ظهرت على أنها تلك الصفات المطلوبة والضرورية لنجاح العمل.

خلاصة وتعقيب

يلاحظ مما سبق عرضة من دراسات عربية وأجنبية أنها جاءت قليلة في معالجتها لموضوع التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، وهذا ما دفع الباحث إلى تناول الدراسات المرتبطة بالموضوع بشكل عام ضمن متغيرات مختلفة تخدم أهداف الدراسة حيث تطرقت لدراساتن عربيتان لموضوع التكيف المهني: دراسة العاردين (1982) بعنوان "دراسة اجتماعية لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين بشلل الأطفال"، دراسة المجالي (1993) بعنوان: "التكيف المهني للأشخاص المتخلفين عقليا وعلاقته بالتكيف الشخصي". ودون النقص من هذا الجهد فقد عالجت هاتين الدراستين الموضوع بشكل غير مباشر ومن هنا جاءت هذه الدراسة لسد تلك الفجوة من خلال الكشف عن طبيعة هذا التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في ضوء المتغيرات التالية (مفهوم الذات لدى المعاقين حركيا، والعلاقات الاجتماعية في العمل). والكشف عن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية (البيئة الأسرية، وبيئة العمل). والتعرف على المعوقات التي تحد من التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية، والكشف أيضا عن علاقة بعض المتغيرات في التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة لريد.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة ولتجنب التكرار وكذلك تحديد مصطلحات البحث الحالي، وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال ما تضمنته تلك الدراسات من موضوعات تخدم موضوع الدراسة، واستفادت الدراسة الحالية أيضا من الطرق المنهجية التي استخدمت في بعض الدراسات السابقة.

الاتجاهات النظرية للدراسة

نظريه الفعل الاجتماعي

إن مفهوم للفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز هو كل ضروب السلوك البشري التي تدفعها وتوجهها المعاني التي يكونها الفاعل عن العالم الخارجي ،وهي معاني يأخذها الفاعل في اعتباره ويستجيب لها وبناء على ذلك فإن الخاصية الجوهرية للفعل الاجتماعي هي حساسية الفاعل لمعاني الأفراد والأشياء من حوله، وإدراكه لهذه المعاني وردود فعله تجاه المؤثرات التي تنقلها.(الحورثي، 2008، ص 157)

المكونات الأساسية لنظرية الفعل الاجتماعي:

1- هناك فاعل للفعل الإنساني، وأن لهذا الفرد أهدافه واهتماماته ودوافعه الخاصة به ، وتختلف هذه الدوافع والاهتمامات والأهداف من فرد لآخر.

2- هناك موقف يجد فيه الفرد نفسه، ويتضمن هذا الموقف عوامل ومتغيرات عديدة ومختلفة تؤثر على أفعال الفرد وسلوكه، وربما تكون هذه للعوامل والمتغيرات مادية أو غير مادية، وربما يتضمن الموقف متغيرات ثقافية واجتماعية وبيئية تؤثر على ما يقوم به الفرد من أفعال لتحقيق أهدافه.

3- ينظر إلى الفرد على أنه موجه (Oriented) نحو هدف معين في أي عمل يؤديه أو في أي سلوك يصدر عنه وأن ما لدى الفرد من اهتمامات ودوافع توجهه سلوكه وأفعاله ،وأن وراء كل فعل أو سلوك إنساني أسباب ودوافع واهتمامات لانداز هدف أو عدة أهداف معين للفرد نفسه .

4- هناك عملية اختيار للعوامل والمتغيرات المتضمنة في الموقف بما يساعد على تحقيق الأهداف، فقد يجد الفرد نفسه في وضع يحتم عليه أن يحدد لمتغيرات والوسائل المناسبة لسلوكه بما يحقق الأهداف الكاملة وراء هذا السلوك، فبجانب عملية الاختيار من بين بدائل عديدة ومتاحة في الموقف لا بد من توفر صورة كاملة عن المواقف لدى الفرد ومعرفة إسهامات كل متغير من المتغيرات المتوقعة في سلوكه لبلوغ أهدافه.

5- ينظر إلى الفرد على أنه ليس حراً في أفعاله وسلوكه وفقاً لأهوائه ورغباته ، ويكون شخص مقيداً في أفعاله وسلوكه بواسطة ثقافته التي يتعلمها خلال تفاعله مع الأعضاء الآخرين في جماعته أو مجتمعه، ويتضح هنا أن عملية تحديد الأهداف واختيار الوسائل المناسبة لتحقيقها لا تتأثر فقط بالعوامل والشروط الموقفية العملية بل أيضاً بالثقافة التي يمتلكها الفرد في تفاعله مع الآخرين . (عبد السلام، 1986 ص 49-51)

يؤكد بارمولز أن الفعل البشري يرتبط بمجالين ليس لها خصائص الفعل ولكنهما يشكلان نوعين مختلفين من القيود عليه .

المجال الأول هو البيئة الفيزيائية : التي تشمل على جوانب كالمناخ والموارد الطبيعية، والأدوات والتقنيات المتاحة والتركيب البيولوجي للفرد ومعطيات الوراثة والخصائص المرادية، وهذا النوع من القيود ملوف لدى كل الكائنات الحية وهو يشكل مجموعته من الظروف تعتمد عليها كل الأفعال.

المجال الثاني من القيود فتتعلق بالبيئة الرمزية والثقافية وهي البيئة التي تحدد الأهداف التي يجب السعي إلى تحقيقها والوسائل الملائمة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف الشئ والمستوى الثقافي هو الذي يكسب الفعل البشري خاصية تفرد بين صروب الأفعال المختلفة ففعل البشري

يختلف عن كل أنواع الأفعال الأخرى لأنه ذو طابع معياري رمزي. (الجوهر وآخرون: 2011، ص 332).

ينصّح من النظرية الطوعية أن المعاق حركياً (الفاعل) يتحرك في الإطار الزمني لتحقيق التكيف المهني (العاية) وحتى يتحقق التكيف المهني على المؤسسات أن توفر كافة الوسائل والسبل لتكيف المعاق ولكن تبقى الظروف الموضوعية التي لا يستطيع أن يتجاوزها المعاق والمتمثلة في إعاقته تحد من تكيفه.

انساق الفعل الاجتماعي

يستند تصور بارسونز للفعل الاجتماعي على أنه سق مركب تتعد أساقه فرعية. كما تتسم هذه الأساق فرعية بتباين على أسس وطبيعة، وهي تتبادل التأثير والتأثير مع بعضها، ويتشكل الفعل في انساق، ولما كانت اساق الفعل الاجتماعي معقدة ، فقد ظهرت الحاجة لتقسيم هذه الأنساق إلى اساق فرعية، لهذا بحث بارسونز عن نقطتي اتصال حتى يقسم على ضوءها لانساق الفعل إلى اساق فرعية، حيث وجد "بارسونز" في أول الأمر مستويين لنقط الاتصال، المستوى الأول: مستوى شخصية الفرد، والمستوى الثاني: مستوى العلاقات بين الأفراد، ومن هنا وصل إلى سق الشخصية، وإلى السق الاجتماعي. إذا السق الأول محوره فرد، والسق الثاني محوره التفاعل بين الأفراد، وبعد ذلك قدم بارسونز بمحاولة لتجديد سق فرعي ثالث أطلق عليه اسم السق الثقافي، وعندما وضع بارسونز نموذج الوظائف الأربعة استطاع أن يجرّد على أسامه أربعة جوانب تحليلية في نسق الفعل الاجتماعي لتؤلف أربعة انساق فرعية: السق الثقافي، والسق الاجتماعي، ونسق الشخصية والنسق السلوكي (عارف، 1982، ص 190-191).

أولاً: النسق الاجتماعي

يُؤلف النسق الاجتماعي بالنسبة لبارسوز من عدة أفراد يتفاعلون مع بعضهم في موقف ينصمن على الأقل نواحي طبيعیه أو بینه وفاعلين مدفوعين باتجاه تحقيق كمالات إشباعهم، ونسق الرموز للمشاركة المبنية ثقافياً والتي تتوسط علاقتهم بموقفهم. (الخوراني، 2008، ص 176).

ثانياً: النسق الثقافي

للتقافة في تصور بارسونز هي القوة الرئيسية التي تربط بين العناصر للمتعددة في العلم الاجتماعي أو في أنماط الفعل حسب تعبيره، وهو وسيط التفاعل بين لقائمين بفعول الاجتماعي، كما أنه يحقق التكامل بين الشخصية والأنماط الاجتماعية، فإن للتقافة قدرة خاصة على أن تتحول إلى عناصر تدخل في نطاق الأنماط الأخرى، إذ تتجسد الثقافة في الأنماط الاجتماعية في صورة المعايير والقيم، إذ تدخل عناصر الثقافة في نسق الشخصية بواسطة عملية التنشئة الاجتماعية.

ويعرف "بارسونز" نسق الثقافة في ضوء علاقته بأنماط الفعل الأخرى، فالنسق الثقافي نسق منظم من الرموز، له نمط محدد، وهذا النسق موضوع يتوجه نحوه لقائمون بفعول اجتماعي، وتتجسد عناصره في نسق الشخصية بواسطة عملية الاستدخال خلال مراحل التنشئة الاجتماعية، وتتشكل عناصره في شكل نظم ومعايير اجتماعية في النسق الاجتماعي، ونظراً لانسجام الثقافة بالطابع الرمزي فإنها تنتقل من نسق إلى آخر، وذلك يتيح لعناصر النسق الثقافي أن تنتقل من نسق اجتماعي إلى نسق اجتماعي آخر بواسطة عملية الانتشار، ومن نسق شخصي إلى نسق شخصي آخر من خلال عمليات التعلم والتنشئة الاجتماعية (عارف، 1982، ص 193-194).

ثالثاً: نسق الشخصية

الشخصية هي نسق علائقي لعضويه حيه تتفاعل مع موقف، ولذلك يجب أن نفهم الشخصية في إطار المتطلبات الوظيفية لوحده العضوية-الشخصية بمعنى آخر أن الشخصية تمثل المنطقة التي تتجمع فيها العلاقات بين الكائن العضوي والموضوعات في البيئة الخارجية، خاصة الموضوعات الاجتماعية الثقافية، وبهذا المعنى فإن الشخصية تتجسد في سلوك أو وحده فعل تحددها الدوافع والاتجاهات وعناصر الإدراك.

الشخصية كنسق للفعل بجسد العلاقة بين حافزيه الفعل وتوجيه الفعل، وهنا تبرز الحافزية (Motivation) كتعبير عن "شق لأول من علاقة، كم تبرز منطلقات الحاجة (Need-dispositions) كتعبير عن شق الثاني من العلاقة، أما بالنسبة لدافعيه، فيستخدمها بارسونز بمعنىين : أما أن تعني الطاقة المثلثة عضوياء، والتي تتحرر في الفعل، وأما أن تعني دافعيه العضوية، أي مجموعه ميول تظهر من جانب عضويه لتحقيق غايات موضوعيه معينه مثل دافعيه الجوع ودافعيه الجنس.

ولكن عندما يتحدث بارسونز عن الفعل الإنساني فإنه يهتم بشكل أساسي بترتيبات للحاجة وهذا المفهوم يحمل دلالة مزدوجة: من ناحية يشير إلى ميل لتحقيق بعض متطلبات العضوية أو جملة من الغايات، من ناحية أخرى يشير إلى ترتيب لفعل شيء ما بمعنى آخر فإن منطلقات الحاجة تمثل تنظيمًا للميول الحافزية حسب مقتضيات النسق الاجتماعي والثقافي، ولذلك فهي تأتي عن طريق التعلم.

هناك ثلاثة ميكانزمات تعمل باستمرار من أجل للحفاظ على حالة التوازن في نسق الشخصية، وبين الشخصية والأنساق (عرقية (ثقافي، والاجتماعي)، وهذه الميكانزمات هي:

1-التعلم Learning: ويشير إلى جملة العمليات التي يكتسب الفاعل بموجبها عنصر جديد من

توجيهات الفعل ، مثل توجيهات إدراكية، أو قيم جديدة، أو مصلاح تعبيرية جديدة ، وهي عملية مستمرة عبر الحياة ، باختصار فإن عملية التعلم هي التكيف مع التغير في الموقف الاجتماعية.

2-الميكانيزمات الدفاعية Defense : وهي التي يتم بموجبها التعامل مع التوترات التي تدخل إلى حيز العلاقة المنظمة بين منطلقات الحاجة والأنساق الفرعية.

3-ميكانيزمات التعديل Adjustment : وهي التي يتم بموجبها التعامل مع عناصر التوتر في العلاقة مع موضوع التفاعل في إطار الموقف، مثل مواجهة الخوف من فقدان موضوع أو الإحباط .

نسق الشخصية يجمع بين للعصوية والنسق الثقافي، عن طريق منطلقات الحاجة، التي تتضمن عملية تنظيم إشباع الدوافع في إطار استمحاء التوجيهات للقيمة من النسق الثقافي، والالتزام بتوقعات الدور في النسق الاجتماعي، حيث يتحقق الإشباع، وذلك فإن منطلقات الحاجة - تمثل مركزاً أساسياً في بناء الشخصية، يربط الشخصية بالنسق، والاجتماعي، حيث تتمكن الشخصية من الإشباع . (الحواري، 2008، ص 203، 204، 206، 216).

حتى يتحقق التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً في ضوء نظرية الأنساق ، تبين أن لدى الفرد للمعاق عائق عضوي يمنعه من تأدية وظائفه بصورة مناسبة، هذا الاعتلال ينتقل إلى نسق الشخصية وهو النسق الذي يحاول أن يصل إلى درجة عالية من الإشباع (إشباع من نوع خاص) وحتى يعوض النقص وتأثير الإعاقة لابد من استمحاء التوجيهات للقيمة من نسق الثقافة حتى يؤدي دوره الصحيح في النسق الاجتماعي، وحتى يكون قادر على أداء دوره بالشكل الصحيح لابد أن يتعلم كيفية تأدية دوره، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات الحكومية تزويده

بالمهارات وقدرات وعمل الدورات واستخدام الأجهزة التعويضية لتمكينهم من الاستعداد للعمل، واختيار العمل المناسب له حتى تتم المواءمة بين قدرات المعاق والقدرة المطلوبة للعمل، ووضعها في المكان المناسب بزيل عوامل الشعور بالنقص وفقدان الثقة ويجلب لنفسه الطمأنينة وأن لديه قدرة على العمل والإنتاج، وهذا ما يؤكد عالم النفس ادلر (Adler) أن الشعور بانقصر العضوي يدفع الإنسان إلى البحث عن وسائل تخفف من شعوره بالمدلة والضيق فيلجأ إلى زيادة القدرة على الإنتاج والعمل. (الشمري، 2003، ص 25). ومن هذه الآليات التي تتبعها المؤسسات لتحقيق تكيف المعاقين حركيا أيضا الشراكة في صنع القرار، ومتابعة نشاطه في العمل، وحثه على عمل علاقات اجتماعية، وإصدار تشريعات التي تسهل حياتهم العملية، وكذلك تأمين المواصلات، إذا تم متابعة هذه الخطوات من قبل المؤسسات فإنها تضمن تحقيق تكيف المعاقين حركيا مهنيا واجتماعيا ونفسيا وتحقيق قدر من الاستقلال الاقتصادي ، وتنمية شعوره بقيمته كفرد منتج في المجتمع.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة المنهجية

المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على منهجية الدراسة، من حيث مجتمع وعينة الدراسة، طرق جمع البيانات، الاختبارات الخاصة بصدق وثبات الأداة، ومجالات الدراسة، والأساليب الإحصائية في تحليل البيانات.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعاقين حركيا قعاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة لربد.

عينة الدراسة:

أما عينة للدراسة فقد تكونت من المعاقين حركيا للعاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة لربد، والتي بلغ حجمها (150)، حيث تم استخدام العينة القصدية لملامتها للدراسة.

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، فقد اعتمد الباحث بشكل رئيسي على الاستبيان كأداة لجمع للمعلومات من أفراد عينة الدراسة، واشتمل الاستبيان على (45) فقرة موزعة على محاور للدراسة المختلفة وهي كما يلي:

1- المحور الأول:- تتضمن للبيانات الأولية (الخصائص الديمغرافية والاجتماعية) لأفراد

عينة الدراسة واحتوى على (11) سؤالاً.

2- المحور الثاني:- محور مفهوم الذات وتضمن (8) أسئلة.

3- المحور الثالث:- محور العلاقات الاجتماعية في العمل وقد تضمن (6) أسئلة.

4- المحور الرابع:- محور البيئة الأسرية وقد تضمن (10) أسئلة.

5- المحور الخامس:- محور بيئة العمل وتضمن (10) أسئلة.

طرق جمع البيانات:

تم جمع بيانات الدراسة من نوعين من المصادر:

1-مصادر ثانوية:

وتمثلت بالرجوع إلى الأدبيات المختلفة، واستخدام الكتب والمقالات والأبحاث والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لغايات جمع المادة العلمية والإطار النظري للدراسة، ويهدف إعطاء صورة واضحة عن المفهوم وعناصر الموضوع والتعرف على أهم الدراسات الميدانية التي تناولت الموضوع.

2-مصادر أولية:

وتمثلت بجمع المعلومات من خلال أداة القياس الاستبانه ملحق رقم(1)، والتي طورها الباحث لتعطية بجانب الميداني للدراسة بالاعتماد على عدد من دراسات السابقة وقد شملت الاستبانه على (45) سؤالا معقلا.

الصدق والثبات:

1- صدق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من تصميم الاستبيان بشكل أساسي، وضمانا لصدق الأداة في جمع المعلومات من عينة دراسة البحث فقد تم عرض الاستبيان على محكمين مختصين في علم الاجتماع في جامعة اليرموك ، للتأكد من تعاطية الاستبيان لجميع أبعاد الدراسة، وكذلك للتأكد من صحة ودقة الأسئلة، وعمل الباحث الأداة على ضوء المقترحات التي اتفق عليها أكثر من محكمين، فتم على ضوء ذلك استبعاد بعض الأسئلة وأضيفت أسئلة أخرى تخدم أهداف الدراسة ثم صممت الاستبيان بشكلها النهائي.

2- ثبات أداة الدراسة:

يهدف التحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات بطريقة (كرونيباخ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل، الجدول رقم (1) يوضح ذلك.

الجدول رقم (1)

يوضح معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل

المجال	معامل الثبات
محور مفهوم الذات	0.76
محور للعلاقات الاجتماعية في العمل	0.90
للبيئة الأسرية	0.83
بيئة العمل	0.90
الأداة ككل	0.89

يتبين من الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات لمجالات أداة الدراسة قد تراوحت بين (0.76-0.90) حيث كان أعلاها لمجالي (محور للعلاقات الاجتماعية في العمل، بينه

العمل)، بينما كانت أبعادها لمجال (محور مفهوم الذات)، كما بلغ معامل للثبات للأداة ككل (0.89) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

مجالات الدراسة:

1- للمجال المكاني:

المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

2- للمجال البشري:

شمل البحث المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

3- المجال الزمني:

تم توزيع الاستبيانات لعبارات الدراسة في الفترة ما بين (25 12-2010) إلى (20-2011).

إجراءات التحليل الإحصائي:

لأغراض هذه الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS – Statistical Package For Social Sciences) لتحليل بيانات الدراسة، ولقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية وهي ما يلي:

1) الأساليب الإحصائية الوصفية (Descriptive Statistical Techniques)

وتضمنت التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمعرفة الخصائص الاجتماعية لإفراد عينة الدراسة.

2) استخدام تحليل ومقاييس التدرج المركزية (المتوسطات الحسابية The Means

Deviation) ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري Standard Deviation) لكل

محور من محاور الدراسة بصورة منفردة والمتضمنة مجموعة من المؤشرات (الفقرات) المدرجة في أداة الدراسة وذلك للحصول على معلومات عن أبعاد الدراسة.

3) تطبيق اختبار (One Samples Test) على مفهوم الذات والعلاقات الاجتماعية في العمل.

4) تطبيق اختبار (Independent Samples Test) على بعض مجالات الدراسة تبعاً للمتغيرات الدراسة.

5) تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات السعدية على بعض مجالات الدراسة.

6) تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على بعض مجالات الدراسة تبعاً للمتغيرات الدراسة.

مقياس التحليل:

نمّ اعتماد الترخ الرابعي لقياس تكيف الوظيفي لمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية، حيث تم إعطاء إجابة أوفق بشدة (4 درجات)، وإجابة أوافق (3 درجات)، وإجابة لا أوافق (درجتين)، والإجابة لا أوافق بشدة (درجة واحدة)، وعكس هذا التوزيع للفقرات السلبية لإعطاء الإجابة أوفق بشدة (درجة واحدة)، وإجابة أوافق (درجتين)، والإجابة لا أوافق (3 درجات)، والإجابة لا أوفق بشدة (4 درجات).

نم اعتماد تدرج آخر للتعامل مع نتائج الدراسة، للتعبير عن قوة وشدة مؤشرات الدراسة بناء على المتوسطات الحسابية المستخرجة لكل فقرة من فقرات محاور الدراسة، وكذلك متوسطات المجموع الكلي لكل محور، وعالية يكون مقياس القوة لمؤشرات الدراسة الحالية كما يلي:

الرقم	درجة المقياس	قوة المقياس
1	من 0.1 - 2	درجة مثالية
2	من 2.01 - 3.00	درجة متوسطة
3	من 3.01 - 4.00	درجة مرتفعة

الفصل الرابع

تحليل للنتائج ومناقشتها

أولاً: تحليل الخصائص الاجتماعية والديمقراطية لأفراد عينة الدراسة

جدول رقم (2)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	111	74.00
	أنثى	39	26.00
	المجموع	150	100.00

يشير من الجدول رقم (2) أن النسبة المئوية للذكور في عينة الدراسة (74.00%)، بينما بلغت النسبة المئوية للإناث (26.00%). وذلك لأن المجتمع الأردني يعتمد على الذكور أكثر من الإناث حيث يتحمل الرجال العبء الأكبر من العمل مما يعرضهم لكثير من المخاطر التي تنجم عنها الإعاقات المتعددة، وهذا لا ينفي وجود نسبة من الإناث المعاقات حركياً والتي تشكل ما نسبته 26% من عينة الدراسة.

جدول رقم (3)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 سنة	51	34.00
	31-35 سنة	37	24.70
	36-40 سنة	31	20.70
	41-45 سنة	19	12.70
	أكثر من 45 سنة	12	8.00
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر (34.00%) للفئة العمرية (أقل من 30 سنة)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.00%) للفئة العمرية (أكثر من 45 سنة).
تفسير هذه النتيجة إلى أن المجتمع الأردني مجتمع فتي ويستعين بجميع فئاته الأصحاء والمعاقين لضمان سير عملية الإنتاج.

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الديانة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الديانة	مسلم	146	97.30
	مسيحي	4	2.70
	المجموع	150	100.00

بلغت النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الديانة (97.30%) للديانة (مسلم)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (2.70%) للديانة (مسيحي). تعكس هذه النتيجة واقع وتركيبة للمجتمع الأردني الدينية التي يمثل المسلمون فيها النسبة العظمى.

جدول رقم (5)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	أساسي	20	13.30
	ثانوي	49	32.70
	جامعي	56	37.30
	دراسات عليا	25	16.70
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي (37.30%) للمستوى التعليمي (جامعي)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (13.3%) للمستوى التعليمي (أساسي). تنصّر هذه النتيجة إلى اهتمام الفلاسفات الحديثة في دمج المعاقين بالمجتمع، وعدم ميّانة إعاقتهم من استكمال مستواهم التعليمي.

جدول رقم (6)
يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	للمستوى	التكرار	النسبة المئوية
الحالة الاجتماعية	أعزب	61	40.70
	متزوج	82	54.70
	مطلق	5	3.30
	أرمل	2	1.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (54.70%) للحالة الاجتماعية (متزوج)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (1.30%) للحالة الاجتماعية (أرمل). هذا يعني أن عايشة الأفراد معاقين حركي لعاملين ممن شملتهم دراسة متزوجون، وهو مؤشر على وعي المجتمع بأهمية هذه الفئة ومساعدتها على الانسماج في المجتمع، حيث تعيرت نظرة لمجتمع للإعاقة، وفئة حدة نظرة لمجتمع لمربطة بعدم ترويح معاق مما يعكس إيجابيا على معاق نفسه و لمجتمع بشكل عام.

جدول رقم (7)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مكان الإقامة	مدينة	67	44.70
	قرية	63	42.00
	مخيم	20	13.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مكان الإقامة (44.70%) لمكان الإقامة (مدينة)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (13.30%) لمكان إقامة (مخيم) وذلك يتركز هذه المؤسسات في المدينة.

جدول رقم (8)

يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغير الدخل الشهري

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الدخل الشهري	منخفض (أقل من 400 دينار)	124	82.70
	متوسط (400-1000 دينار)	26	17.30
	مرتفع (أكثر من 1000 دينار)	-	-
	المجموع	150	100.00

بلغت النسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري (82.70%) لمستوى الدخل (منخفض (أقل من 400 دينار))، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (17.30%) بين المتعاقبين وغيرهم من الأصحاء وهو ما يتفق مع سلم الرواتب في مجتمعهم.

جدول رقم (9)
بوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الإعاقة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
نوع الإعاقة	شلل حركي	96	64.00
	قصر قامة	5	3.30
	حلق ولادة	11	7.30
	تآكل في المفاصل	4	2.70
	نشوهات خلقي	14	9.30
	إصابة في العمود الفقري	8	5.30
	بتر	10	6.70
	شلل دماغي	2	1.30
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة (64.00%) لنوع الإعاقة (شلل حركي)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (1.30%) لنوع الإعاقة (شلل دماغي) وذلك لقدره هذه الفئة على العمل في المؤسسات بشكل أفضل من الإعاقات الأخرى وبقدره على تحمل المسؤولية.

جدول رقم (10)
بوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة الخدمة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	69	46.00
	5-10 سنوات	46	30.70
	11-15 سنة	23	15.30
	أكثر من 15 سنة	12	8.00
	المجموع	50	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير مدة الخدمة (46.0%) لفترة الخبرة (أقل من 5 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.00%) لفترة الخبرة (أكثر من 15 سنة). يرجع ذلك إلى تفعيل المجتمع الأردني للتشريعات التي تؤكد على أهمية الاستعانة بالمعاقين ودمجهم في المجتمع، والاستعانة بنسبة (4%) في كل مؤسسة حسب نوع الإعاقة.

جدول رقم (11)
يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة التي تشغلها

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة للمئوية
نوع الوظيفة التي تشغلها	إداري	67	44.70
	مؤن	4	2.70
	مراسل	5	3.30
	موظف مكتبة	16	10.70
	عامل حمامات	14	9.30
	فني	6	4.00
	حارس	10	6.70
	مدرس	14	9.30
	سائق	2	1.30
	محاسب	9	6.00
	مدرب دورات	1	0.70
	ممرضة	1	0.70
	مسؤول حدائق	1	0.70
	المجموع	150	100.00

بلغت أعلى نسبة مئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع الوظيفة التي تشغلها (44.70%) لنوع الوظيفة (إداري)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (0.70%) للإجابات (مدرب دورات، ممرضة، مسؤول حدائق). تشير نسبة ارتفاع عدد العاملين المعاقين حركياً في وظيفة إداري إلى طبيعة الإعاقة التي تجعل للمعاق يصعب عليه للعمل في الوظائف الأخرى

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية، وسيتم عرض النتائج من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يلي عرض النتائج.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما طبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد والتي تتمثل في 'محور مفهوم الذات، محور العلاقات الاجتماعية في العمل'؟"

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محوري " مفهوم ذات، العلاقات الاجتماعية في العمل " وتطبيق اختبار (One Sample T-test) على المحوري ككل، الجداول (12-15) توضح ذلك. أولاً: محور مفهوم الذات لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.

الجدول رقم (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور مفهوم الذات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	أستطيع العناية ببسي والاستعانة من مساعدي الآخرين.	3.44	0.71	2	مرتفعة
2	أستطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهني.	3.41	0.71	4	مرتفعة
3	أستطيع أن أقوم بالإعمال التي أريدها.	3.49	0.65	1	مرتفعة
4	إعاقتي تجعلني أقوى في مناعة الأمور التي أقوم بها.	3.43	0.74	3	مرتفعة
5	أفزع كثيرًا عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة.	2.40	1.09	8	متوسطة
6	أفزع كثيرًا عندما يذكرني أحد بإعاقتي.	2.55	1.02	7	متوسطة
7	لا أشعر بالخجل والحياء من إعاقتي.	2.96	0.97	6	متوسطة
8	لا أشعر بالارتباك عندما أتحدث مع الآخرين.	3.02	0.91	5	مرتفعة
	للمحور الكلي / مفهوم الذات	3.09	0.53		مرتفعة

يبين من الجدول رقم (12) أن المتوسط الكلي لأفراد عينة الدراسة نحو محور مفهوم

الذات جاء مرتفع ومتوسط حسابي بلغ (3.09)، أما على صعيد المؤشرات المكونة للمحور فقد كانت مؤشرات "استطيع أن أقوم بالأعمال التي أريدها"، و"استطيع العناية بنفسى والاستغناء عن مساعدة الآخرين"، و"إعائتي تجعلني أقوى في متابعة الأمور التي أقوم بها" واستطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهني" ولا أشعر بالارتباك عندما أتحدث مع الآخرين"، ذات متوسطات مرتفعة (3.49)، (3.44)، (3.43)، (3.41)، (3.02)، على التوالي، وتعكس هذه النتيجة رضا العاملين المعاقين حركياً في المؤسسات الحكومية عن أنفسهم وثقتهم فيها من خلال تجاوزهم لإعائتهم وفكرتهم على الإنتاج وإشباع دوافعهم المختلفة بصورة ترضى أنفسهم والمؤسسات التي يعملون بها وكذلك مجتمع ككل ففي هذه الحالة يتحقق لدى المعاقين حركياً تكيف وظيفي في مؤسساتهم مما يجعلهم يعملون بفاعلية. وتفسر هذه النتيجة أيضاً أن إعائتهم لم تقف أمام إشباع حاجاتهم أي أنه كلما كانت نظره المعاقين حركياً نحو أنفسهم إيجابيه كلما تحقق لديهم تكيف وظيفي داخل المؤسسات التي يعملون بها. في حين أن مؤشرات "لا أشعر بالخجل والحياء من أعائتي"، "أزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعائتي"، "أزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبونني عند الحركة. (2.96)، (2.55)، (2.40)، على التوالي، جاءت متوسطة للقوة

الجدول رقم (13)

نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور مفهوم الذات ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
مفهوم الذات	3.09	0.53	مرتفعة	13.574	149	0.00

يبين من الجدول رقم (13) أن قيم (T) لمحور مفهوم الذات بلغت (13.574) وهي

قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.09)

بدرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع من مفهوم الذات لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة أربد. تدل هذه النتيجة على رضا المعاقين عن دورهم داخل المؤسسات التي يعملون بها ويظهر ذلك من خلال تفرقة على الإنجاز، واستمرار من الاعتماد على الآخرين، ومناسبة المهنة لنوع الإعاقة فجميع هذه العوامل تساهم في التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة أربد.

ثانياً: محور العلاقات الاجتماعية في العمل لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أربد.

الجدول رقم (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور العلاقات الاجتماعية في العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة التقييم
1	أحظي بالمودعة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل.	3.47	0.75	1	مرتفعة
2	هناك انسجام بيني وبين زملائي في العمل.	3.39	0.78	3	مرتفعة
3	أحد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل.	3.40	0.82	2	مرتفعة
4	لتبادل الاتصالات والزيارات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل.	3.27	0.82	6	مرتفعة
5	ينظر زملائي لي كعضو منتج وفعال.	3.33	0.82	4	مرتفعة
6	يمنحني العمل للمكانة الاجتماعية.	3.30	0.86	5	مرتفعة
	للمحور الكلي / العلاقات الاجتماعية في العمل	3.36	0.67		مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي الكلي للأفراد عينة الدراسة نحو محور العلاقات الاجتماعية في العمل جاء مرتفع وبمتوسط حسابي (3.36)، أما على صعيد مؤشرات لمحور فقد جاءت على الترتيب التالي "أعطى بالمودة واستفاهم لمبادل بيدي وبين زملائي في العمل" (3.47)، "أجد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل" (3.40)، "هناك انسجام بيني وبين زملائي في العمل" (3.39)، "ينظر زملائي لي كعضو منتج وفعال" (3.33)، "يمنحني العمل المكانة الاجتماعية" (3.30)، "أبادل الاتصالات والزيارات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل" (3.27). تعكس هذه النتيجة مساهمة العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين العاملين المعاقين حركيا مع غيرهم من العاملين غير المعاقين هذا يعني أن علاقة المعاقين العاملين مع زملائهم في العمل من أهم الأسباب التي تساعد على التكيف الوظيفي، بالإضافة إلى أن أعاقهم لم تنف أمام قدرتهم على قيم صلات اجتماعية إيجابية مع غيرهم من زملائهم في العمل فهذه العلاقات الاجتماعية الإيجابية ساعدتهم على تحقيق أهدافهم وأن يصبح لهم مكانة اجتماعية سواء داخل أو خارج المؤسسة، وعلى اندماجهم مع غيرهم من العاملين غير المعاقين، والمعاق المتكيف وظيفيا هو الشخص القادر على إقامة علاقات قوية مع زملائه من غير المعاقين مما ينعكس إيجابا على ذلك وبالنسبة تزيد كفاءته الإنتاجية كما ونوعا و يتحقق لديهم التكيف الوظيفي داخل مؤسساتهم ويتفق هذه النتيجة مع دراسة عكاشة (1989) ودراسة سمارة (1990) أن للعلاقات الاجتماعية الإيجابية دور مهم في تحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي للعاملين .

الجدول رقم (15)

نتائج تطبيق اختبار (One Sample T-test) على محور العلاقات الاجتماعية في العمل ككل

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العلاقات الاجتماعية في العمل	3.36	0.67	مرتفعة	15.726	149	0.00

يتبين من الجدول رقم (15) أن قيم (T) لمجال العلاقات الاجتماعية في العمل بلغت (15.726) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.36) بدرجة تقييم مرتفعة، وهذا يدل على وجود مستوى مرتفع من العلاقات الاجتماعية في عمل لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة إربد. تعني هذه النتيجة أنه كلما استطاع المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية على إقامة علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائهم في العمل، كلما تحقق لديهم تكيف وظيفي. والعكس صحيح أنه كلما عجز المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية عن إقامة علاقات اجتماعية، كلما أدى ذلك إلى سوء تكيفهم الوظيفي والذي ينعكس سلباً على أنفسهم أولاً وعلى مؤسساتهم وعلى التنسيق الاجتماعي الكبير.

- للنتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: 'ما الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد

المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد والتي تتمثل في

'محور البيئة الأسرة، محور بيئة العمل'؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محوري " البيئة الأسرة ، بيئة العمل "، للجدول (16-17)

نوضح ذلك.

أولاً: محور البيئة الأسرية للمعلقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة لربد.

الجدول رقم (16)

للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور البيئة الأسرية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة التقويم
1	أحظى بتشجيع أسرتي للتفوق في عملي.	3.57	0.55	1	مرتفعة
2	أحظى بالمصاهرة داخل أسرتي مقارنة بأشقائي الأسوياء.	3.33	0.77	8	مرتفعة
3	أحظى بالاهتمام الكافي من قبل أفراد أسرتي.	3.49	0.63	2	مرتفعة
4	أسرتي تشاركني في اتخاذ القرارات العائلية	3.31	0.84	9	مرتفعة
5	تضعرتي أسرتي يلني فرد له أهمية في المجتمع	3.37	0.79	5	مرتفعة
6	أسرتي تلي كفة احتياجتي.	3.37	0.83	5	مرتفعة
7	أسرتي تعاملني معاملة حسنة.	3.46	0.81	3	مرتفعة
8	أفراد أسرتي يتقون بقدري على أداء عملي.	3.41	0.77	4	مرتفعة
9	خواني وأخواني متفهمون لأمر أعائتي واحتياجاتها.	3.37	0.84	(5) (5)	مرتفعة
10	أسرتي لا تتكبح في شؤوني الخاصة	3.04	0.95	10	مرتفعة
	المحور / البيئة الأسرية	3.37	0.58		مرتفعة

يتبين من الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي الكلي لأفراد عينة الدراسة نحو

محور البيئة الأسرية جاء مرتفع ومتوسط حسابي (3.37)، لما على صعيد مؤشرات المحور فقد

جاءت على الترتيب التالي: " أحظى بتشجيع أسرتي للتفوق في عملي"، أحظى بالاهتمام الكافي

من قبل أفراد أسرتي 'أسرتي تعاملني معاملة حسنة' أفراد أسرتي يقولون بقدري على أداء عملي، 'تشعروني أسرتي بأنني فرد له أهمية في المجتمع'، 'أسرتي تلبي كافة احتياجاتي'، 'أحوالي وأخواتي متفهمون لأمور إعاقتي واحتياجاتي'، 'أحظى بالمساواة داخل أسرتي مقارنة بأشقائي الأسوياء'، 'أسرتي تشككي في اتخاذ القرارات العائلية'، 'أسرتي لا تتدخل في شؤني الخاصة'. (3.57)، (3.49)، (3.46)، (3.41)، (3.37)، (3.37)، (3.33)، (3.31)، (3.04) على التوالي. لا شك أن الأسرة تقع عليها مسؤولية كبيرة تجاه الفرد المعوق بها فالإنسان يولد في أسرة وينشأ في كنفها وتتحمل أسرته تربيته وإعداده للحياة العادية في المجتمع. (عطية ، 2001، ص 274). تفسر هذه النتيجة أن البيئة الأسرية السليمة من العوامل الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية، حيث أن الأجواء الأسرية الإيجابية توفر لهم الأمن والطمأنينة وتساهم في تدعيم العلاقات الإيجابية بين الأفراد المعاقين والأفراد غير المعاقين داخل الأسرة وتحثهم على المشاركة في المناسبات الاجتماعية وتحمل المسؤولية شأنه في ذلك شأن أي فرد في الأسرة وتبث روح ثقة أنفسهم وإن أعاقهم لن تقف حجرة بينهم وبين اندماجهم في المجتمع، وتساهم الأسرة أيضاً بالمحافظة على استقلاليتهم وإشعارهم بأهميتهم وقدرتهم على العمل والعطاء والإنتاج وحل مشكلهم، هذه العوامل وغيرها تساهم في إعداد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية للحياة والعمل والنظر إليه كعضو منتج في المجتمع.

ثانياً: محور بيئة العمل لدى المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اردب.

الجدول رقم (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمجموع الكلي لهما لجميع فقرات محور بيئة العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقييم
1	طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي.	2.93	1.05	2	متوسطة
2	المناخ السائد في المؤسسة يدفعني للعمل	2.91	1.02	3	متوسطة
3	مواومة مبني المؤسسة لإعاقتي.	2.58	1.11	8	متوسطة
4	توفر المؤسسة أجور الملائم للتطوير الوظيفي.	2.64	1.02	7	متوسطة
5	ممارستي للعمل تحسن من حالتي الصحية.	3.00	1.00	1	متوسطة
6	الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والانجاز.	2.72	1.11	6	متوسطة
7	تكافؤ الفرص مع الأفراد الأسوياء (رواتب، إجازات ترقية... الخ)	2.75	1.02	5	متوسطة
8	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.	2.21	1.14	9	متوسطة
9	تهتم الإدارة بالبعد الإنساني.	2.78	1.03	4	متوسطة
10	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة و لعكس	2.19	1.11	10	متوسطة
	للمحور / بيئة العمل	2.67	0.78		متوسطة

يتبين من الجدول رقم (17) أن المتوسط الكلي للأفراد عينة الدراسة نحو محور بيئة

العمل جاء بدرجة متوسطة لجميع الفقرات، وكان أعلى هذه الفقرات بسره "ممارستي للعمل

تحسن من حالتي الصحية"، "طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي"، "المناخ السائد في المؤسسة

يدفعني للعمل "، تهتم الإدارة بالبعد الإنساني"، تكافؤ الفرص مع الأفراد الأسوياء (رواتب، أجازات، ترفيه .. الخ"، "الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والانجاز"، حيث جاءت نسب الفقرات على الترتيب التالي (3.00)، (2.93)، (2.91)، (2.78)، (2.75)، (2.72)، (2.64)، (2.58)، (2.21)، (2.19). تعرى هذه النتيجة إلى أن ممارسة للمعاقين حركيا للعمل تسهم في إعادة ثقتهم بأنفسهم، وإشباع حاجاتهم ورفع مستوى معيشتهم ومعيشة أسرهم، وتنفذهم إلى مزيد من العطاء والإنتاج وإثبات قدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي ينعكس ذلك إيجابا على صحتهم الجسمية والنفسية سواء كان داخل مؤسساتهم أم خارجها وبالتالي يتحقق لديهم التكيف الوظيفي، ومن جانب آخر فإن عدم التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا يؤثر على صحتهم ونفسياتهم، وخاصة أن شخصية المعاقين تعاني أساسا من اضطراب وشعور بالإحباط والمال والقلق، مما ينعكس سلبا على نواتجهم وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة عكاشة (1989) في أن المناخ المناسب وما يشتمل عليه علاقات بين العاملين ورؤسائهم له دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

أما بالنسبة لمؤشرات الدراسة الأخرى مثل فقرة "طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي" هذا يعني أن ملائمة العمل لنوع الإعاقة له دور في إنجاح للمعاقين حركيا في عملهم، فلكل إنسان قدرات معينة تهيئه لمرادله عمل معين، أي أن مناسبة العمل لنوع الإعاقة تمكن المعاق من استثمار ما لديه من طاقات وقدرات، وتحقيق له الاستقرار المهني والنفسي والاجتماعي، وبالتالي يتحقق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أريد. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (Sali، 1971) التي أظهرت أن صعوبة النشاط العملي من العوامل التي تؤثر على نجاح المعاق في العمل، أما بالنسبة لفقرة "المناخ السائد في المؤسسة يدفعني

للعمل" فالمناخ المناسب داخل المؤسسات ليس فقط بالنسبة للمعاقين حركيا ولكن لكل العاملين من غير المعاقين له دور مهم في الاستقرار الوظيفي والإنتاجية، حيث يشمل على طبيعة للعلاقة بين المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية مع غيرهم من زملاء العمل وروسائهم من غير المعاقين فالاحترام المتبادل والتقدير والتفاهم والعمل بروح الفريق، والنظرة الإنسانية الايجابية نحو أهمية هذه الفئة في التنمية ، وتوفير الأدوات والمساعد من مفعلات تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا . بينما حصلت الفقرتان عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل، و صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس على انني مرتبة في هذا المحور وهذا يعود إلى عدم اهتمام مؤسسات الحكومية في توفير المواصلات المناسبة للمعاقين حركيا من بيوتهم لمؤسساتهم والعكس، على الرغم من أن الاهتمام في المواصلات له دور في توفير الوقت والجهد والتكاليف على المعاقين وبالتالي يتحقق للمعاقين حركيا التكيف مع عملهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خنفر (2003)، والتي أظهرت أن المواصلات من أكثر الصعوبات التي يعني منها المعاقين حركيا في دراسته عن مدى ملائمة كفاءة مؤسسات الخدمات لعامة من قبل معوقين حركيا، أما بالنسبة لعدم وجود تشريعات تحميهم من مشاكل العمل فالتشريعات موجودة ولكنها ربما تكون غير مطبقة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد؟"

سيتم الإجابة عن السؤال الثالث بالاعتماد على نتائج السؤالين السابقين حيث يوضح الجدول رقم (18) أنى فقرات من حيث المتوسطات الحسابية في أداة الدراسة والتي تعبر عن معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين من وجهة نظرهم.

الجدول رقم (18)

معوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين من وجهة نظرهم

الرقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
مفهوم الذات				
5	انزعج كثيراً عندما أرى الناس يراقبوني عند الحركة.	2.40	1.09	متوسطة
6	انزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي.	2.55	1.02	متوسطة
بيئة العمل				
8	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.	2.21	1.14	متوسطة
10	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة والعكس.	2.19	1.11	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (18) أن المتوسطات الحسابية لمعوقات التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً تراوحت بين (2.19-2.55) حيث كان أعلاها الفقرة (6) " انزعج كثيراً عندما يذكرني أحد بإعاقتي. " بدرجة متوسطة، بينما كان أدناها للفقرة (10) " صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة " بدرجة تقييم متوسطة ، على الرغم من حصول محور (مفهوم الذات) على درجة تقييم مرتفعة في التكيف الوظيفي لمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة أربد، إلا أنه أثناء تقييم الفقرات السلبية والتي تشكل معوق بالنسبة لهم ، حصلت للفقرتان (5 و 6) على درجة تقييم متوسطة، وتفسر هذه النتيجة أن لدى المعاقين حركياً مشاكل نفسية مثل الشعور الزائد بالنقص والإحساس بالضعف وعدم الاتزان مما يعوق تكيفهم الوظيفي وهذا ما أشارت إليه دراسة (Sail & Annier. 1971) حول العوامل الشخصية التي تحد من نجاح الشخص المعاق في العمل ، والتي أشارت إلى أن للعيوب الجسدية والمظهر الخارجي

لهما بالغ الأثر في نجاح الشخص المعاق في الأداء والإنتاج والعمل بشكل عام إذن: العيوب الجسدية وشعور الشخص المعاق بالنقص ونحرج من نظرات الآخرين و تنكيز بعائقتهم من عوامل التي تحد من التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً، أما بالنسبة لمحور (بيئة العمل) فقد حصلت الفترات رقم (9 و 10) على نتيجة سلبية متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي ، وتعكس هذه النتيجة عدم اهتمام المؤسسات بتأمين المواصلات للمعاقين حركياً، وعدم الاهتمام أيضا بتطبيق التشريعات الخاصة بمشاكل العمل.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما أثر متغيرات الدراسة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد ؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم تطبيق اختبار (Independent Samp.esT Test) على مجالات دراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس، الديانة، النحز الشهري)، كما تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات الدراسات تبعاً لمتغيرات (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، مكان الإقامة، طبيعة الإعاقة، مدة الخدمة، نوع الوظيفة التي تشغلها)، وفيما يلي عرض النتائج.

- متغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05-\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05-\alpha$) لمتغير الجنس على التكيف الوظيفي. هذا يعني أن هناك تشابه في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول التكيف الوظيفي.

- متغير العمر:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير العمر. بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر، الجدول رقم (19) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.

الجدول رقم (19)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر.

الدلالة الإحصائية	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئة العمرية
0.02	2.799	0.75	3.17	أقل من 30 سنة
		0.66	3.40	31-35 سنة
		0.54	3.55	36-40 سنة
		0.66	3.25	41-45 سنة
		0.38	3.72	أكثر من 45 سنة

يتبين من الجدول رقم (19) أن قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر بلغت (2.799) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) لمقارنت متعددة الجول رقم (20) يوضح ذلك.

الجدول رقم (20)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر

الفئة العمرية	المتوسط الحسابي	أقل من 30 سنة	35-31 سنة	40-36 سنة	45-41 سنة	أكثر من 45 سنة
أقل من 30 سنة	3.17					*-0.55
35-31 سنة	3.40					
40-36 سنة	3.55					
45-41 سنة	3.25					
أكثر من 45 سنة	3.72	*0.55				

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين من الجدول رقم (20) أن مصادر الفروق كانت بين الفئات العمرية (أكثر من 45 سنة، أقل من 30 سنة) لصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بمتوسط حسابي (3.72)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة العمرية (أقل من 30 سنة) (3.17)، يمكن قراء نتيجة هذا المتغير وأثره في التكيف الوظيفي للعاملين حركياً العاملين في مؤسسات الحكومية في مدينة اردن، في ضوء هذه الدراسة انه لم يكن هناك اثر لهذا المتغير في التكيف الوظيفي في مجال مفهوم الذات والبيئة الأسرية وبيئة العمل) بينما كان له اثر في مجال العلاقات الاجتماعية في العمل لصالح الفئة العمرية أكثر من (45 سنة) ، بمعنى انه كلما تقدم المعايين حركياً في العمر الوظيفي كلما اردت علاقاته الاجتماعية والتي تنعكس بشكل ايجابي في تكيفهم الوظيفي.

- متغير الديانة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الديانة ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير الديانة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد. هذا يعني أن متغير الديانة في هذه الدراسة ليس له أثر في تكيف المعاقين حركياً ، والسبب في ذلك أن الغالبية العظمى في هذه الدراسة يعتنقون الديانة الإسلامية.

- متغير المستوى التعليمي:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (تقدير الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، سيما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، الجدول رقم (21) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. كل عمل يتطلب مقدار من الكفاءة العلمية والعملية، فارتفاع المستوى التعليمي للمعاقين حركياً العاملين ينعكس بشكل إيجابي في العملية الإنتاجية، بينما يلاحظ في هذه الدراسة أن متغير المستوى التعليمي ليس له أثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً في مجالات الدراسة التالية (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل)، ولكن ظهر لهذا المتغير (المستوى التعليمي) أثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً في بيئة العمل لصالح الفئة (دراسات عليا) أي أنه كلما ارتفع لمستوى التعليمي لدى المعاقين حركياً كلما أدى ذلك إلى تكيفهم الوظيفي داخل بيئة العمل.

الجدول رقم (21)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
أساسي	2.40	.960	6.875	0.00
ثانوي	2.37	.810		
جامعي	2.85	.630		
دراسات عليا	3.06	.620		

يتبين من الجدول رقم (21) أن قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بلغت (6.875) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (22) يوضح ذلك.

الجدول رقم (22)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	أساسي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا
أساسي	2.40				-.650*
ثانوي	2.37			-.480*	-.680*
جامعي	2.85		.480*		
دراسات عليا	3.06	.650*	.680*		

*دالة إحصائياً عند مستوى تدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين من الجدول رقم (22) أن مصادر الفروق كانت بين المستويات التعليمية (أساسي، دراسات عليا) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.06)، بينما

بلغ المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي (أساسي) (2.40)، كما ظهرت فروق بين المستويات التعليمية (دراسات عليا، ثانوي) لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) حيث بلغ المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي (ثانوي) (2.37)، وبين المستويات (ثانوي، جامعي) لصالح المستوى التعليمي (جامعي) بمتوسط حسابي (2.85).

- متغير الحالة الاجتماعية:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، الجدول رقم (23) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية. في ضوء نتائج هذا المتغير تبين أن المعاقين حركيا المتزوجون أكثر تكيفاً، حيث كان لهذا المتغير أثر واضح في مجال (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل، والبيئة الأسرية) والسبب أن غالبية أفراد عينة الدراسة متزوجون بنسبة (54.70) هذا يعني أن مسألة الزواج بالنسبة للمعاق شيء مهم يحقق له الاستقرار والشعور بالارتياح والإحساس بالتماهي مع الأفراد الأموياء والتخلص من نظرة المجتمع، وبالتالي يشعرون بالمسؤولية تجاه أسرهم وأبنائهم ومؤسساتهم التي يعملون بها وأنها تشكل مصدر رزقهم. ولكن هناك دراسات لا تتفق مع هذه النتيجة حيث أشارت إلى أن الحالة الزاجية للعامل وعدد من بعولهم يؤثر على التكيف المهني وانطلاقاً من وجهة النظر التي نقر أنه كلما زادت الالتزامات الأسرية كلما زادت مشاكل التكيف وأن الأفراد الغير متزوجين من الإناث والذكور هم الأكثر تكيفاً وذلك لقلة الالتزامات المادية (برايك، 1994، ص 313).

الجدول رقم (23)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (تقدير الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الدلالة الإحصائية	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية	المجال
.000	4.244	0.52	2.91	أعزب	مفهوم الذات
		0.51	3.21	متزوج	
		0.49	3.23	مطلق	
		0.00	3.13	أرمل	
.010	3.867	0.70	3.23	أعزب	العلاقات الاجتماعية في العمل
		0.61	3.50	متزوج	
		0.77	2.80	مطلق	
		0.35	2.75	أرمل	
.020	3.382	0.63	3.24	أعزب	البيئة الأسرية
		0.52	3.49	متزوج	
		0.63	3.22	مطلق	
		0.49	2.65	أرمل	

يتبين من الجدول رقم (23) ما يلي.

1. بلغت قيمة (F) لمجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (س4.244) وهي

قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية،

ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات اللاحقة، الجدول

رقم (24) يوضح ذلك.

الجدول رقم (24)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير

الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
أعزب	2.91		-0.300*		
متزوج	3.21	-0.300*			
مطلق	3.23				
أرمل	3.13				

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين من الجدول رقم (24) أن مصادر الفروق كانت بين الحالات الاجتماعية (أعزب،

متزوج) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.21)، بينما بلغ المتوسط

الحسابي للحالة الاجتماعية (أعزب) (2.91).

2. بلغت قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

(3 867) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات

دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير

حالة الاجتماعية ، ولمعرفة مصدر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات

البعدية، الجدول رقم (25) يوضح ذلك.

الجدول رقم (25)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعزب	متزوج	مطلق	أرمل
أعزب	3.23				
متزوج	3.50				*.750
مطلق	2.80				
أرمل	2.75		*0.75		

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

يسن من الجدول رقم (25) أن مصادر الفروق كانت بين الحالات الاجتماعية (متزوج، أرمل) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.50)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للحالة الاجتماعية (أرمل) (2.75).

3 بلغت قيمة (F) لمجال (بيئة الأسرة) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية (3 382) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$ وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، للجدول رقم (26) يوضح ذلك.

الجدول رقم (26)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير

الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	أعرب	متزوج	مطلق	أرمل
أعرب	3.24				
متزوج	3.49				*.840
مطلق	3.22				
أرمل	2.65		*0.84		

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين من الجدول رقم (26) أن مصادر فروق كانت بين الحالات الاجتماعية (متزوج،

أرمل) لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.22)، بينما بلغ المتوسط الحسابي

للحالة الاجتماعية (أرمل) (2.65).

- متغير مكان الإقامة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، بينما ظهرت فروق

ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة

الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، الجدول رقم (27) بوضع نتائج تطبيق تحليل

التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية،

بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة.

تفسير نتائج هذا المتغير إلى أنه لم يكن لهذا المتغير أثر في مفهوم الذات، بيد ظهر لهذا

المتغير أثر في مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)، ولصالح

مكان الإقامة (مدينة)، هذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة ممن يسكنون المدينة وبالقرب من مؤسسات عملهم، الأمر الذي يصاحبه توفير الجهد، ويقتضي على مشاكل التأخير والعيوب والمواصلات، مما ينعكس إيجاباً على المعافين حركياً أنفسهم وعلى إنتاجية المؤسسة، وبالتالي يتحقق لديهم التكيف للوظيفي.

الجدول رقم (27)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

الدالة الإحصائية	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مكان الإقامة	المجال
.0100	4.729	0.62	3.52	مدينة	العلاقات الاجتماعية في العمل
		0.61	3.28	قرية	
		0.88	3.06	مخيم	
.0020	6.528	0.51	3.55	مدينة	البيئة الأسرية
		0.52	3.25	قرية	
		0.82	3.14	مخيم	
.0240	3.841	0.74	2.86	مدينة	بيئة العمل
		0.72	2.52	قرية	
		0.99	2.50	مخيم	

يثبت من الجدول رقم (27) ما يلي:

بلغت قيمة (F) لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة (4.729) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات المتعدية، الجدول رقم (28) يوضح ذلك.

الجدول رقم (28)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	3.52			*0.46
قرية	3.28			
مخيم	3.06	-	*0.46	

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$.

يبين من الجدول رقم (28) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة (مدينة،

مخيم) لصالح مكان الإقامة (مدينة) بمتوسط حسابي (3.52)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (مخيم) (3.06).

بلغت قيمة (F) لمجال (البيلة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان إقامة (6.528) وهي قيمة

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$ وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين

المتوسطات الحسابية لمجال (البيلة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة ، ولمعرفة مصادر هذه

الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية، الجدول رقم (29) يوضح ذلك.

الجدول رقم (29)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (البيلة الأسرية) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	3.55		*0.30	*0.41
قرية	3.25	-	*0.30	
مخيم	3.14	-	*0.41	

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0.05=\alpha)$.

يبين من الجدول رقم (29) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة (مدينة، مخيم) لصالح مكان الإقامة (مدينة) بمتوسط حسابي (3.55)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (مخيم) (3.41)، كما ظهرت فروق بين مستويات مكان الإقامة (مدينة، قرية) لصالح مكان الإقامة (مدينة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (قرية) (3.25). بلغت قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة (3.841) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات النعنية، الجدول رقم (30) يوضح ذلك.

الجدول رقم (30)

للتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات البعدية على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة

مكان الإقامة	المتوسط الحسابي	مدينة	قرية	مخيم
مدينة	2.86	↘	*.340	
قرية	2.52		*0.34	
مخيم	2.50			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يبين من الجدول رقم (30) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات مكان الإقامة (مدينة، قرية) لصالح مكان الإقامة (مدينة) بمتوسط حسابي (2.86)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لمكان الإقامة (قرية) (2.52).

- متغير الدخل الشهري:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (علاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)

تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (تقدير الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار (Independent Samples T- Test) على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري. ولاحظ من النتيجة التالية أن متغير الدخل الشهري ليس له أثر في التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً في مجالات الدراسة التالية: (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل)، بينما ظهر أثر لهذا المتغير (الدخل الشهري) في التكيف الوظيفي في مجال (مفهوم الذات)، حيث يمثل الدخل الشهري الذي يتلقاه المعاقين حركياً وغيرهم من العاملين غير المعاقين عنصراً مهماً وحيوياً في حياته ولأنه يعد مصدر رزقه الأساسي، ومما لا شك فيه أن الراتب الشهري له صلة بأداء العامل كما ولاحظ، فقد ظهر لمتغير الدخل الشهري في هذه الدراسة أثر في التكيف الوظيفي في مفهوم الذات للمعاقين حركياً، والسبب في ذلك أنه يساهم في زيادة رضا الفرد المعاق عن نفسه وثقته بها، ويساعده أيضاً في إشباع حاجاته، واستقراره واستقلاليته والطمأنينة، وأنه متكافئ مع الآخرين في الحصول على راتب شهري، هذه العوامل وغيرها تساعد في تكيف المعاقين حركياً وظيفياً.

الجدول رقم (31)

نتائج اختبار (Independent Samples T- Test) على مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري

مستوى الدخل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدلالة الإحصائية
منخفض	3.04	.520	-2.352	.020
متوسط	3.30	.520		

يُستدل من الجدول رقم (31) أن قيمة (T) مجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري بلغت (2.532) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير

الدخل الشهري لصالح مستوى الدخل (متوسط) بمتوسط حسابي (3.30)، بينما بلغ المتوسط

الحسابي للمستوى الدخل (منخفض) (3.04).

- متغير طبيعة الإعاقة الحركية:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة الحركية ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير طبيعة الإعاقة على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد. تفسر هذه النتيجة بأن جميع أفراد الدراسة هم من فئة المعاقين حركياً ولم يكن هنالك أي أثر لطبيعة الإعاقة (شلل حركي، قصر قامة، خلع ولادة، تآكل في المفاصل ، تشوه خلقي ، أصابه في العمود الفقري) في التكيف الوظيفي.

- متغير مدة الخدمة في العمل:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)

بين المتوسطات الحسابية لمجالات دراسة تبعاً لمتغير مدة الخدمة في العمل ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير مدة الخدمة في العمل على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد. يمكن قراءة النتيجة بأن مدة خدمة في عمل ليس لها أثر في تكيف المعاقين حركياً العاملين في مؤسسات الحكومية في مدينة إربد، مع العلم أن زيادة مدة الخدمة في العمل يفترض أن تؤدي إلى تكيف وظيفي واستقرار وزيادة الإنتاجية، وهذا قد يكون به انعكاس سلبي يدفع المعاقين إلى الإحساس بس عملهم روتيني خالٍ من التجديد والإبداع، وهذه النتيجة محددة بهذه الدراسة ولا نستطيع تعميم نتائجها على مؤسسات أخرى.

- متغير اسم المؤسسة التي تعمل بها:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأمرية) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (بيئة للعمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، للجدول رقم (32) يوضح نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها.

الجدول رقم (32)

نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها

اسم المؤسسة التي تعمل بها	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	الدلالة الإحصائية
مؤسسات حكومية	2.65	0.78	3.09	0.05
جامعات	2.55	0.77		
جمعيات	3.31	0.62		

يتبين من الجدول رقم (32) أن قيمة (F) لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها بلغت (3.09) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) وهذا يدل وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، ولمعرفة مصادر هذه الفروق تم تطبيق طريقة (Scheffe) للمقاربات المتعدية، الجدول رقم (33) يوضح ذلك.

الجدول رقم (33)

نتائج تطبيق طريقة (Scheffe) للمقارنات اللاحقة على مجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير امتحان اسم المؤسسة التي تعمل بها .

اسم المؤسسة التي تعمل بها	المتوسط الحسابي	مؤسسات حكومية	جامعات	جمعيات
مؤسسات حكومية	2.65			
جامعات	2.55			*-0.76
جمعيات	3.31		*0.76	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يدين من الجدول رقم (33) أن مصادر الفروق كانت بين مستويات اسم المؤسسة التي

تعمل بها (جمعيات، جامعات) لصالح للجمعيات بمتوسط حسابي (3.31)، بينما بلغ المتوسط

الحسابي للجامعات (2.55).

الفصل الخامس

ملخص النتائج والتوصيات

يسعى هذا الفصل لتقييم ملخص لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتقديم بعض التوصيات التي يؤمل أن تساعد في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيين العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

نتائج الدراسة

1) كشفت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة مئوية (74.00%)، ومن الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة مئوية (34.00%)، وغالبيتهم من المسلمين تبعاً لمتغير الديانة بنسبة مئوية (97.30%)، ومن المستوى الجامعي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي بنسبة مئوية (37.30%)، وغالبيتهم متزوجون تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية بنسبة مئوية (54.70%) ومن يسكنون المدينة تبعاً لمتغير مكان إقامة بنسبة مئوية (44.70%)، ومن دخلهم الشهري منخفض (أقل من 400 دينار) بنسبة مئوية (82.70%)، أما بالنسبة لطبيعة الإعاقة غالبيتهم يعانون من شلل حركي بنسبة مئوية (64.00%)، وغالبيتهم ممن خدمتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة مئوية (46.0%)، وأحيراً غالبيتهم ممن يعملون بالوظائف الإدارية (44.70%).

2) بينت نتائج الدراسة المتعلقة بطبيعة التكيف الوظيفي للمعاقين حركيين العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، في ضوء مؤشرات الدراسة (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) وتبعاً لمقياس التحليل الذي اعتمدت عليه الدراسة، حيث حصلت مؤشرات (مفهوم الذات، والعلاقات الاجتماعية في العمل) على درجة مرتفعة في التكيف

لوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

(3) أوضحت نتائج الدراسة أن الأسباب البيئية الدافعة للتكيف لوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد، والمتمثلة في مؤشرات (البيئة الأسرية، وبيئة العمل)، حيث تفاوتت هذه لأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي تبع للمتوسطات الحسابية ومقياس التحليل الذي اعتمدت عليه الدراسة، حيث حصل مؤشر (البيئة الأسرية) على درجة مرتفعة في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا، بينما حصل مؤشر (بيئة العمل) على درجة متوسطة كأحد الأسباب الدافعة للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

(4) أشارت نتائج الدراسة إلى أن معوقات التكيف لوظيفي للمعاقين حركيا قد حصلت على درجة متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي، حيث تم الاعتماد على نتائج السؤالين السابقين للوصول للفرقات السلبية في محاور الدراسة والتي تشكل معوق بالنسبة لعينة الدراسة من وجهة نظرهم، بالرغم من حصول محور مفهوم الذات على درجة مرتفعة إلا أن انفرتين رقم (5 و 6)، أزعج كثيراً عندما أرى الناس يرلقوني عند الحركة، وازعج كثيراً عندما يفكرني أحد بإعاقتي، شكلا معوقا بدرجة متوسطة لعينة الدراسة، والفرقتان رقم (9 و 10) في محور (بيئة العمل) حصلا على درجة متوسطة كمعوق للتكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد.

(5) أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الجنس.

(6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات

الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير العمر، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة) بمتوسط حسابي (3.72)

(7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير الديانة

(8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، البيئة الأسرية، العلاقات الاجتماعية في العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي (دراسات عليا) بمتوسط حسابي (3.06).

(9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجال (بيئة العمل) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، لصالح الحالة الاجتماعية (متزوج) بمتوسط حسابي (3.21).

(10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير مكان الإقامة، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير مكان الإقامة لصالح مكان الإقامة (مدينة) بمتوسط حسابي (3.52).

11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (علاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية، بيئة العمل) تبعاً لمتغير الدخل الشهري ، بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجال (مفهوم الذات) تبعاً لمتغير الدخل الشهري.

12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة الإعاقة الحركية ، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير طبيعة الإعاقة (شلل حركي، قصر القامة، حلع ولادة، ناكل في المفاصل ، تشوه خلقي ،أصابه في العمود الفقري) على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.

13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات الدراسة تبعاً لمتغير مدة الخدمة في العمل، وهذا يدل على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمتغير مدة الخدمة في العمل على التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة إربد.

14) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين المتوسطات الحسابية لمجالات (مفهوم الذات، العلاقات الاجتماعية في العمل، البيئة الأسرية) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها هذا يعني عدم وجود أثر لمتغير اسم المؤسسة على التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً. بينما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات (بيئة العمل) تبعاً لمتغير اسم المؤسسة التي تعمل بها، لصالح الجمعيات.

التوصيات

أولاً: التوصيات العلمية

لا تقتصر قيمة أي دراسة علمية على ما تقدمه من إجابات، بل تتعدى ذلك إلى ما تثيره من تساؤلات، واعتبار موضوع التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً، يمثل قضية هامة ، فإنه يستلزم الخروج من دائرة الباحث الفرد إلى فريق بحثي كبير وإمكانيات أكبر، لهذا يوصى بإجراء المزيد من الدراسات العلمية التي يمكن من خلالها تناول موضوع الدراسة من جوانب متعددة ، منها على سبيل المثال:

1- للقيام بدراسة حول التكيف الوظيفي للمعاقين سمعياً وبصرياً.

2- للقيام بدراسة حول معوقات التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً، سمعياً ، بصرياً.

3- دور المؤسسات (الخاصة ، الحكومية) في تحقيق التكيف الوظيفي للمعاقين.

4- دور الأسرة في التكيف الوظيفي للمعاقين حركياً.

ثانياً: التوصيات العملية

1) الموازنة بين طبيعة الإعاقة ونوع العمل للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية.

2) العمل على تفعيل التشريعات الخاصة بالمعوقين ولتأتي تحميهم من مشاكل العمل.

3) تأمين المواصلات للمعاقين حركياً العاملين في المؤسسات الحكومية من البيت إلى المؤسسة والعكس.

4) تحسين مباني المؤسسات الحكومية لتصبح مواءمة للموظفين المعاقين حركياً.

5) تفعيل دور الإعلام في حث مؤسسات المجتمع الخاصة والحكومية على إتاحة فرص عمل للمعاقين حركياً

الملاحق

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

استنباته

لدراسة علمية بعنوان

التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية

دراسة على عينة من المعاقين العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اربد

ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علم الاجتماع

إعداد

ونام الخصاونه

إشراف الأستاذ الدكتور

عبد الخالق الختاتنه

2010

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك

كلية الآداب

قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

أخي الكريم/ أختي الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد...أعلمكم بأني أقوم بإعداد رسالة ماجستير في قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية بعنوان "التكيف الوظيفي للمعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة اردن، لذا يرجى لتكرم بالاجابه عن جميع أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية، ووضع إشارة (+) في مكان الإجابة، علما أنه سوف يتم استخدامه لغاية البحث العلمي فقط.

ولكم جزيل الشكر والعرفان

الباحثه: ونام ماهر صالح الخصالونه

الجزء الأول: بيانات أولية عن المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية
في مدينة اردب.

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- العمر: ()

3- الديانة: مسنم ☐ مسيحي ☐

4- المستوى التعليمي: أساسي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

5- الحالة الاجتماعية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

6- مكان الإقامة: مدينة ☐ قرية ☐ مخيم ☐

7- الدخل الشهري: ☐ أقل من 400 (منخفض) ☐ 400 - 1000 (متوسط)

☐ 1000 فأكثر (مرتفع) ☐

8- طبيعة الإعاقة ()

9- مدة الخدمة في العمل ()

10- نوع الوظيفة التي تشغلها ()

11- اسم المؤسسة التي تعمل بها ()

الجزء الثاني:

السؤال الأول: طبيعة التكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينته أريد والتي تتمثل في مفهوم الذات ، العلاقات الاجتماعية في العمل.

الرقم	الفرق	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا بشدة
أولا	محور مفهوم الذات				
1.	أستطيع العناية بنفسى والاستغناء عن مساعدة الآخرين.				
2.	أستطيع تجاوز المواقف الصعبة التي تواجهني.				
3.	أستطيع أن أقوم بالأعمال التي أريدها.				
4.	إعاقتي تجعلني الذي في متابعة الأمور التي أقوم بها				
5.	أزعج كثيرا عندما أرى الناس يرفقوني عند الحركة.				
6.	أزعج كثيرا عندما يذكرني أحد بإعاقتي.				
7.	أشعر بالحجل والحياء من إعاقتي.				
8.	أشعر بالارتباك عندما ألتقي مع الآخرين.				
ثانيا	محور العلاقات الاجتماعية في العمل				
1.	أحظى بالمودة والتفاهم المتبادل بيني وبين زملائي في العمل.				
2.	هناك انصاف بيني وبين زملائي في العمل.				
3.	أجد تعاون حقيقي من قبل زملائي في العمل.				
4.	أبذل الاتصالات والتزيرات الاجتماعية مع زملائي خارج العمل				
5.	ينخر زملائي لي كمضو مفتوح للعمل.				
6.	يسمح لي العمل للمكانة الاجتماعية .				

السؤال الثاني: ما الأسباب البيئية الدافعة للتكيف الوظيفي للأفراد المعاقين حركيا العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينة لربد

الرقم	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أ-	البيئة الأسرية				
1.	أحظى بتشجيع أسرتي للتفوق في عملي.				
2.	أحظى بالمساواة داخل أسرتي مقارنة بأشقائي الأسوياء.				
3.	أحظى بالاهتمام الكافي من قبل أفراد أسرتي.				
4.	أسرتي تشركني في اتخاذ القرارات العائلية.				
5.	تشعرتي أسرتي بأنني لرد له أهمية في المجتمع.				
6.	أسرتي تلبي كافة احتياجاتي.				
7.	أسرتي تعاملني معاملة حسنة.				
8.	أفراد أسرتي يتفهمون قدرتي على أداء عملي.				
9.	إخوتي وأخواتي منظمون لأمور إعاقتي واحتياجاتها .				
10.	أسرتي لا تتدخل في شؤسي الخاصة.				
ب-	بيئة العمل				
1.	طبيعة عملي تتفق مع نوع إعاقتي.				
2.	المناخ المساعد في المؤسسة يدفعني للعمل.				
3.	مواسمة مبنى المؤسسة لإعاقتي.				
4.	توفر المؤسسة الجو المناسب للتطور الوظيفي.				
5.	ممارستي للعمل تحسن من حالتي الصحية.				
6.	الترقية في المؤسسة تقوم على الكفاءة والإنجاز.				
7.	تتلاقى الفرص مع الأفراد الأسوياء (رواسب ، إجازات ، ترقية... الخ)				
8.	عدم وجود تشريعات خاصة بالمعوقين تحميهم من مشاكل العمل.				
9.	تهتم الإدارة بالبعد الإنساني .				
10.	صعوبة المواصلات من البيت إلى المؤسسة.				

ملحق (2)

كتاب تسهيل المهمة



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

الرقم: (ك/١٦) / ١٠٧ /
التاريخ: ٢٠١٠ / ١٢ / ١٤
الموافق: ١١ / ١١ / ٢٠١٠
قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية
كلية لإدارة

لمن يهمه الأمر

تحية طيبة وبعد،

أنا أرحب بالطلبة وفهم ما هم صانع خصاله ورقيها الجامعي (٢٠٠٧٧٧٠٠٩٧) لفحص
مدير / علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية تقوم بإعداد دراسة بطول
"التكليف نوظفون للمعنيين حركياً في المؤسسات الحكومية في محافظة أربد"

وعليه رجو نكرمكم بمس عتتها من أجل جاز مهنتها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

رئيس قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية

د. محمد الحوراني

الرقم: ١٠٧ / ١٢ / ١٤
التاريخ: ١١ / ١١ / ٢٠١٠
الموافق: ١١ / ١١ / ٢٠١٠

المراجع

- أبو العلا ، ريندب حسين. (1972). دراسة اجتماعية عن العلاقة بين خدمات التأهيل واستعادة القدرة على الإنتاج لمبتوري الأطراف. رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- أبو النيل، محمود. (1985). علم النفس الصناعي. بيروت، دار للنهضة العربية.
- جمعيان، إبراهيم. (1983). التكيف الشخصي والاجتماعي وعلاقته بالتحصيل الأكاديمي والجنس عند طلبه كليات المجتمع الحكومية في محافظة اربد ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة اليرموك، اربد، الأردن .
- حرز الله، محمد . (1992) . مشكلات التكيف التي يواجهها المعوقون حركيا ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.
- خضر ، رين . (2003). مدى ملائمة مؤسسات الخدمات العامة من قبل المعوقين حركيا.رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية .عمان .الأردن.
- نوبيي، عبد السلام.(1998). التمهيد في علم النفس الاجتماعي. ط1، ملطاء، ELGA.
- رحب ، زين العابدين محمد علي.(1982). دراسة اجتماعية لقياس مدى التكيف المهني للعاملين المصابين بمرض شلل الأطفال. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة.
- عارف، محمد.(1982). المجتمع بنظرة وظيفية. للكتاب الثالث، ط (1) ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- عد السلام، محمد عوض.(1986). الفعل الاجتماعي عند تالكوت بارسونز. دار المطبوعات الجديدة.

- عبد اللطيف ، آذار . (2001) . العلاقة بين مفهوم الذات والتكيف الاجتماعي لدى المعوقين جسدياً . رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية ،عمان.
- عطية، عبد المجيد. (2001). الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة. المكتب الجامعي الحديث.
- عكاشة، علي احمد .(1989). المناخ التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بآثرضا الوظيفي لدى العاملين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.
- عمران، كامل محمد.(2007). تقويم أداء العاملين في شركة الصناعات الالكترونية ' سيرونكس' .مجلة جامعة دمشق ،المجلد 23 ، العدد الأول، ص191.
- الجوهري، محمد، وآخرون.(2011). تاريخ التفكير الاجتماعي. الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار المعصرة للنشر والتوزيع.
- للحورائي، محمد.(2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. ط1، عمان، دار محدلاوي.
- الخطيب، جمال .(2010) . مقدمه في تأهيل الأشخاص للمعوقين. ط1، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- لرېضي، هاني .(1994) . معوقات تكيف الفرد الرياضي المعوق حركيا . مجله أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، العدد الثالث، ص621-651.
- العابدين، زين.(1982). دراسة اجتماعية لقياس مدى للتكيف المهني للعاملين المصابين بشلل الأطفال. رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة حلوان، القاهرة.
- لغزواني، محمد .(2007). التكيف المهني لدى الأخصائي الاجتماعي المدرسي .رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة الفاتح ،ليبيا.

السكري، أحمد. (2000). قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية . دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

السماري، عبدالله عبد العزيز. (2006). التوافق المهني وعلاقته بصعوبات العمل في الأجهزة الأمنية. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الشهري، عبد الله. (2000). العلاقة بين التوافق المهني وبعض السمات الشخصية لدى موظفي القطاعين الحكومي والخاص في مجال الخدمات الصحية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض، السعودية.

الشيخ، فوز. (2009). التوافق المهني والمساعدة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.

الشمري، مشوح بن هذال الوريك. (2003). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال . رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض . السعودية

كوافحه، تيسير وعبد العزيز، عمر. (2007). مقدمه في التربية الخاصة . ط3، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع.

محلي، عزيز. (1993). التكيف المهني للأشخاص المتخلفين عقلياً وعلاقته بالتكيف الشخصي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردنية، عمان .

محمد، إبراهيم. (1994). حتمية التكيف لأداء العمل. رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس وعلوم التربية، وهران.

مشعان، عويد. (1993). دراسات في الفروق بين الجنسين والرضا الوظيفي. الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.

محمد، فهمي. (2008). الإعاقات الحركية. الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر.

محمد، الشراح. (1996). الرضا الوظيفي للمرأة العاملة في المدارس الثانوية الحكومية في

محافظة اربد. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردنية، عمان، الأردن.

مقابلته، نصر وبطينة، أسامة. (2004). مشكلات الأفراد المعوقين حركيا بمحافظة اربد بالمملكة

الأردنية الهاشمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد السادس، العدد الأول، ص

88-67.

المومني، محمد. (1992). أثر الجنس والمستوى التعليمي والاقتصادي في مفهوم الذات ومركز

الضبط لدى المعوقين حركيا. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد،

الأردن.

هابط، محمد السيد. (1985). التكيف والصحة النفسية. ط2، الإسكندرية المكتب الحديث.

- 1- Sail & Amier(1971) *Personal Factors Influencing the Retreaded Prisons Success at work*).

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

Abstract in English

Al-Khasawneh, W.M. Occupational Adaptation of the Handicaps: A Sociological Study on a Sample of Handicapped Employees in the Governmental Institutions in Irbid. Master Thesis, Yarmouk University, 2012.

Supervised by Prof. Dr. Abdulkhaliq Al-Khatatneh

The present study aimed at exploring the nature of occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid through certain indicators (self-concept, and the sociological relationships at work), find out the environmental causes (family environment, and work environment) which lead to the occupational adaptation of the handicapped employees, and identifying the relationship between certain sociological variables and occupational adaptation among handicapped employees in the governmental institutions in Irbid. To achieve the aforementioned purposes, intentional sampling method was used as it was the most appropriate method for this study. A questionnaire containing 45 items was designed to collect the necessary data from 150 handicapped employees in the governmental institutions in Irbid. The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) was used in order to analyze the data of present study. The results of this study were as follows:

1. Regarding the nature of occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid, the results revealed that self-concept, and the sociological relationships at work obtained a high degree in achieving the occupational adaptation of the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.
2. The results of this study showed that the environmental causes (family environment, and work environment) vary according to means and scale analysis; family environment attained a high degree in achieving the occupational adaptation, while work environment acquired a medium degree in

achieving the occupational adaptation among the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.

3. The results are also indicated that the "transportations difficulty from home to institution and vice versa; the lack of special legislations to protect handicapped people; I feel annoyed when people watching me; and I feel upset when some people remind me about my disability" obtained a medium degree as an obstacle reducing the occupational adaptation among the handicapped employees in the governmental institutions in Irbid.

In light of the results above, the researcher has come up with the following recommendations:

1. There is a need to reconciliation between the nature of physical disability and the work type of physically disabled employees in the governmental institutions.
2. It is necessary to activate the special legislations which protect the handicapped employees.
3. Ensure proper and comfortable transportations for handicapped employees from home to institution and vice versa.
4. There is a need to adjust and modify the governmental institutions to be convenient to handicapped employees.
5. It is important to activate the media role in encouraging the private and public community colleges to provide job opportunities for physically disabled people.

Keywords: Adaptation; occupational adaptation; physically disabled people